SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Althaber, A., Hess, J., & Pfahl, L. (2011). Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen : die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 83-116). Opladen: B. Budrich. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-319389

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

3. Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern

Agnieszka Althaber, Johanna Hess & Lisa Pfahl

3.1 Karrierehemmnis Kind?

„Ach, Frau Neubert, Sie sind auch noch in der Wissenschaft? Sie haben doch jetzt zwei Kinder." (Professorin, drei Kinder)

Die Wissenschaft stellt ein Berufsfeld dar, in dem Frauen mit Kindern in Führungspositionen selten anzutreffen sind. Nur jede dritte bis fünfte Professorin, aber mehr als jeder zweite Professor hat ein oder mehrere Kinder (vgl. Lind 2008; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Im Zusammenhang mit der Frage nach Karrierechancen von hoch qualifizierten Frauen wird die Geburt von Kindern immer noch als das „Karrierehemmnis Nummer eins" diskutiert. In diesem Kapitel wollen wir gezielt der Frage nachgehen, welchen Einfluss Kinder auf den Karriereverlauf von Frauen in der Wissenschaft haben.

Universitäten und Hochschulen sind ein Tätigkeitsfeld, in dem jene Personen Erfolg haben, die ihren gesamten Lebensentwurf stark an Wissenschaft und Forschung ausrichten (vgl. Engler 2001). Eine wissenschaftliche Karriere ist in der Regel mit einem hohen persönlichen Einsatz sowie langen Arbeitszeiten und lang andauernden Qualifikationsphasen verbunden (vgl. Beaufaÿs 2005). Die klassischen Charakteristika der beruflichen Tätigkeit als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler entsprechen in vielen Punkten denen anderer akademischer Berufe mit eigenständigen Verantwortungsbereichen und Führungsaufgaben: Es werden hohe und flexible zeitliche Verfügbarkeitsanforderungen (an die Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit) sowie hohe Anforderungen an geografische Mobilität gestellt. Hinzu kommt, dass eine Berufstätigkeit in der Wissenschaft über einen langen Zeitraum hinweg keine sichere Erwerbsperspektive bietet. Trotzdem ist eine leichte Trendwende des bekannten Bildes kinderloser Wissenschaftlerinnen wahrnehmbar: Der Anteil promovierter Frauen mit Kindern und promovierter Frauen ohne

Kinder in Führungspositionen ist in und außerhalb der Wissenschaft gleich hoch (vgl. Schubert/Engelage 2010), und Professorinnen mit Kind(ern) gründen früher im Lebensverlauf eine Familie als ihre älteren Kolleginnen (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Eine genauere Betrachtung der Frauen, die mit Kind eine Wissenschaftskarriere verfolgen, zeigt dennoch, dass sie häufig nicht die gewünschte Kinderzahl realisieren, weil sie mit der Geburt mehrerer Kinder negative Konsequenzen für ihre Wissenschaftskarrieren antizipieren. Auch schätzen Wissenschaftlerinnen ihre berufliche Zukunft eher pessimistisch ein, obwohl sie ihrem Beruf einen zentralen Stellenwert einräumen und darin eine attraktive Berufsperspektive sehen (vgl. Lind 2008). Generell müssen hoch qualifizierte Frauen mit Familie in und außerhalb der Wissenschaft mit Nachteilen hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität rechnen und damit verbundene Einkommensverluste hinnehmen (vgl. Schubert/Engelage 2010).

Die hier beschriebenen Karrierenachteile von Frauen in der Wissenschaft gehen jedoch nicht auf die Familiengründung an sich zurück, sondern auf die mit der Kinderbetreuung verbundenen beruflichen Einschränkungen, wie mehrmonatige Erwerbsunterbrechungen, reduzierte Arbeitszeiten, geringere Anwesenheitszeiten oder die Einschränkung räumlicher Mobilität, wie neue Forschungsergebnisse zeigen (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Besonders im ersten Lebensjahr, aber auch später übernehmen Wissenschaftlerinnen mehrheitlich die Hauptverantwortung für die Betreuung ihrer Kinder (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a). Ihre männlichen Kollegen haben häufiger Partnerinnen, die nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sind, so dass ihnen häufiger für die Karriere „der Rücken freigehalten wird" (vgl. Hess/Rusconi 2010). Nur in seltenen Fällen teilen sich Wissenschaftlerinnen mit ihren Partnern die Betreuungsaufgaben bereits im ersten Lebensjahr des Kindes (annähernd) gleichberechtigt. Eine ausschließliche Kinderbetreuung durch die Partner kommt dabei oft weder für die Frauen noch die Männer selbst in Betracht.[1] Wissenschaftlerinnen sind somit – wie andere (berufstätige) Frauen auch – mit spezifischen gesellschaftlichen Erwartungen an Mutterschaft konfrontiert. Die „Anrufungen zur Mutterschaft", d. h. die gesellschaftliche Erwartung an Frauen in modernen Gesellschaften, neben der Erwerbstätigkeit sich auch als Mutter zu bewähren (vgl. Correll 2010), stehen in einem Widerspruch zu der starken und umfassenden Erwerbszentrierung von beruflichen Karrieren (vgl. Reichart/Chesley/Moen 2007).

Bisher ist wenig darüber bekannt, wie Wissenschaftlerinnen ohne Karriereknick ihre Karrieren mit Kindern fortsetzen können. Die Erfahrungsberich-

1 Analysen zeigten, dass dabei oft stereotype normative Erwartungen an Elternschaft in Anschlag gebracht werden, und wenn die Partnerinnen als Wissenschaftlerinnen tätig sind, Wissenschaft durch ihre Partner als ein Beruf mit räumlich-zeitlicher Flexibilität konstruiert wird, der im Gegensatz zu anderen Angestelltenverhältnissen aufgrund von frei wählbarer Arbeitszeit die Betreuung von Kindern ermöglicht (vgl. Hess/Rusconi 2010).

te vieler Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) zeigen, dass dies alles andere als eine Selbstverständlichkeit ist (vgl. Biller-Andorno et al. 2005). Wie hoch qualifizierte Frauen ihre Karrieren auch mit Kind – zum Teil auf sehr unterschiedliche Weise – fortsetzen können, zeigt die Studie von Walther und Schaeffer-Hegel (2007) für Karrieren außerhalb der Wissenschaft. Allgemein stellen sie fest, dass hoch qualifizierte Frauen ihre Kinder in der Tendenz später im Lebensverlauf bekommen, wobei die Wahl des Zeitpunkts nicht nach einem einheitlichen Muster verläuft und ein idealer Zeitpunkt weder subjektiv noch objektiv auszumachen sei. Dennoch können die Autorinnen einige Erfolgsfaktoren ausmachen, die Berufskarrieren mit Kindern ermöglichen. Dies sei zum einen das Verhalten der Frauen, das sich durch die Formulierung klarer Ziele, das offene Eintreten für die eigenen Interessen und die phasenweise hohe Belastbarkeit kennzeichne. Zum anderen bestätigen die Autorinnen, dass der direkte Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz oder nach einer Unterbrechung von maximal sechs Monaten sowie die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten günstiger ist für den beruflichen Erfolg von Frauen als langfristige Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigungen. Kontinuierlich und voll berufstätig können jedoch nur Frauen sein, die die Sicherheit haben, dass die Betreuung ihrer Kinder (auf hohem Niveau) gewährleistet wird. Dies setzt, so Walter und Scheffer-Hegel, zumeist eine Kombination aus öffentlicher oder betrieblicher Kinderbetreuung mit zusätzlich privat finanzierter Kinderbetreuung voraus. Nicht zuletzt erweise sich die Unterstützung durch den Partner „von elementarer Bedeutung für die erfolgreiche Vereinbarung von Kindern und Karriere“ (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 19). Partner, die sich die Kinderbetreuung mit ihren Frauen teilen, unterstützen die Karrieren ihrer Frauen nicht nur praktisch, sondern auch ideell und stellen eine moralische Stärkung für die Wissenschaftlerinnen dar.

Inwieweit diese Ergebnisse auf die Karrieren von Wissenschaftlerinnen übertragbar sind, ist noch ungenügend erforscht. Nur in Ansätzen wissen wir, wie die Karrieren von Frauen mit Familie in der Wissenschaft verlaufen (vgl. Kapitel 2 und 5 in diesem Buch). Unklar dabei bleibt, welche partnerschaftlichen Aushandlungsprozesse sich hinter den realisierten Kinderbetreuungsarrangements verbergen und inwiefern diese die Karrieren von Wissenschaftlerinnen beeinflussen. Beides ist Gegenstand dieses Beitrags. Dabei gehen wir davon aus, dass für hoch qualifizierte erwerbstätige Frauen und Männer, die als Paar in einem gemeinsamen Haushalt leben und Kinder haben, herkömmliche *familienökonomische Kosten-Nutzen-Überlegungen* (vgl. Becker 1991) nur sehr begrenzt zum Tragen kommen. Bei ihnen ist eine Spezialisierung der Partner auf Erwerbstätigkeit *oder* Hausarbeit wenig(er) attraktiv aufgrund der hohen Bildungsinvestitionen beider Partner oder diese Spezialisierung wird z. B. aufgrund geringerer Einkommensunterschiede auch nicht angestrebt. Zugleich besitzen andere ökonomische Erklärungsansätze wie das

Ressourcenverhandlungsmodell (vgl. Ott 2001) eine gewisse Erklärungskraft für die Aufteilung der Kinderbetreuung, sofern gesellschaftliche Erwartungen und Normen mit einbezogen werden. Dieser Ansatz nimmt die relative Verhandlungsmacht zwischen den Partnern vor der Familiengründung als Ausgangspunkt für die Entscheidung darüber, wie die Kinderbetreuung zwischen den beiden Partnern aufgeteilt wird. Ausgehend von dieser Grundlage beruht die Entscheidungsfindung auf rationalen Überlegungen der Partner. Sie handeln auch in Antizipation zukünftiger Arbeitsmarktchancen und konkreter Jobangebote aus, wessen Erwerbsunterbrechung sich weniger gravierend auf den beruflichen Wiedereinstieg auswirkt (vgl. Pfahl/Reuyß 2009). Hierbei spielen die Erwartungen von Vorgesetzten und Kollegen durchaus eine wichtige Rolle. Die Tatsache, dass tendenziell die hoch qualifizierten Frauen und nicht ihre Partner in Elternzeit gehen, kann dann damit erklärt werden, dass Paare die Förderung bzw. die Sanktion der Familiengründung durch die Arbeitgeber für Frauen und Männer unterschiedlich einschätzen. Sie entscheiden sich dann trotz gleichermaßen hoher Bildungsinvestitionen dafür, dass die Frau in Elternzeit geht. Unterstützt wird diese Entscheidungsfindung zum einen durch das häufig jüngere Lebensalter der Frau (im Vergleich zu ihrem Partner) und ihre deshalb nicht so weit fortgeschrittene Karriere, zum anderen durch Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, nach denen Frauen eher in Berufen arbeiten, die weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten (vgl. Rusconi/Solga 2008).

Mit Verweis auf Doing-Gender-Ansätze müssen Geschlechterungleichheiten, die im Handeln von Paaren erzeugt und reproduziert werden, aber auch auf kulturelle Überzeugungen der Beteiligten, wie z. B. veränderte Ideale der romantischen Liebe, zurückgeführt werden (vgl. Herma 2009). Somit werden auch die zunehmend erwerbszentrierten Lebenslaufentscheidungen von Frauen mit hoch qualifizierten und gut verdienenden Partner verständlich (vgl. Gildemeister/Robert 2008). Aus dieser Perspektive wird der größer werdende Anteil an Männern, die für ihre Kinder Betreuungsaufgaben übernehmen und ihre Arbeitszeiten einschränken, verständlich.

Die zentralen Merkmale einer akademischen Laufbahn, wie die hohe Selektivität, eine geringe Planbarkeit und hohe berufliche Unsicherheiten vor Erreichen der Professur, sprechen dafür, dass *riskante biografische Übergänge* wie die Familiengründung auf einen späteren Zeitpunkt im Lebenslauf bzw. Karriereverlauf aufgeschoben werden. Durch das Erreichen einer festen Position und die dadurch erfolgende Konsolidierung der Wissenschaftskarriere ist eine späte Familiengründung möglicherweise weniger riskant für den weiteren Karriereverlauf. Aus der Lebensverlaufsperspektive erscheint es für die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft daher günstiger, wenn der Übergang zur Elternschaft im Karriereverlauf später erfolgt.

3.2 Fragestellung und Vorgehensweise

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und der Ergebnisse der bisherigen Forschung geht dieser Beitrag zwei Forschungsfragen nach: Zunächst wird untersucht, welche Strategien Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) für die Verfolgung ihrer Karrieren entwickeln und welche Betreuungsarrangements (mit ihren Partnern) bei der Familiengründung gefunden werden. Anschließend wird geprüft, welchen Einfluss die Lösungen der Kinderbetreuung auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen haben. Im Rahmen dieses Beitrags liegt der Fokus auf den Unterschieden zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriere. Mit diesem Vorgehen können wir die Wissenschaftlerinnen auf den Karrierestufen unterhalb der Professur in unsere Analysen einbeziehen und die Befunde, die bisher nur für Professorinnen vorlagen, ergänzen. Gelingensbedingungen für die Realisierung von Familie und Wissenschaftskarrieren für Frauen lassen sich damit angemessener aufzeigen.

Unter der *Familiengründung* wird die *Geburt des ersten Kindes* verstanden. Wir zählen aber auch nicht-leibliche Kinder dazu, die von Geburt an im gemeinsamen Haushalt lebten. Die Familiengründung ist insofern ein wichtiges biografisches Ereignis, da mit der Geburt des ersten Kindes für die Eltern zu den bereits bestehenden beruflichen und privaten Verpflichtungen neue, zeitintensive Aufgaben hinzukommen. In Abgrenzung dazu fassen wir die Geburt(en) aller weiteren Kinder als Familienerweiterung, die wir jedoch nur zweitrangig berücksichtigen können. Weil Wissenschaftlerinnen und ihre Partner sich hinsichtlich der Strategien und der Organisation der Kinderbetreuung unterscheiden, entstehen unterschiedlich vorteilhafte (bzw. nachteilige) Realisierungsbedingungen für ihre Karrieren nach der Familiengründung.

Der *Karrierebegriff* wird in unseren Analysen in seiner formalen Bedeutung in der Wissenschaft verwendet: Wir definieren, dass eine Person eine Karriere hat, wenn sie innerhalb von sechs Jahren ihre Promotion und innerhalb von 16 Jahren ihre Habilitation abgeschlossen hat und eine adäquate berufliche Position einnimmt. In den Technikwissenschaften, in denen Habilitationen seltener realisiert werden, gilt die Übernahme von Leitungsaufgaben als äquivalentes Kriterium für eine Karriere (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

Als *Strategie* bezeichnen wir die Art und Weise, wie Individuen bei der Verfolgung von Zielen und Wünschen handeln. Strategien besitzen eine normative Dimension, die sich rekonstruieren lässt, wenn Partner ihre Wünsche und Vorstellungen zur Erwerbstätigkeit und Elternschaft beschreiben. Wir gehen davon aus, dass Strategien das Handeln in unterschiedlichen Kontexten anleiten und somit auch an die Wissenschaftlerinnen gerichteten beruflichen und sozialen Erwartungen be- und verarbeiten. Strategisch handeln

heißt, absichtsvoll im Hinblick auf ein Ziel zu agieren, jedoch nicht im engeren Sinne kalkulierend zu handeln. Das heißt, Akteure handeln nicht instrumentell auf nur ein Teilziel hin und können somit ihren eigenen Strategien auch „unterliegen".[2] Insofern besitzen die Strategien der Paare bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung sowie der Partnerschaft und Familie einen starken Einfluss auf die tatsächliche Ausgestaltung der Kinderbetreuung.

Bei der Organisation der Kinderbetreuung unterscheiden wir *paarinterne Betreuungsarrangements* von den *Betreuungsleistungen durch Dritte*. Erstere meint die Aufteilung der Zuständigkeit für die Betreuungsaufgaben unter den Partnern und die Umsetzung dieser Zuständigkeiten im Alltag. Dabei greifen wir auf ideale Typisierungen der Betreuungsarrangements zurück: In einem *traditionellen Betreuungsarrangement* übernimmt die Frau die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung. In einem *umgekehrt traditionellen Betreuungsarrangement* ist es der Mann. In einem *egalitären Betreuungsarrangement* teilen sich beide Partner die Betreuungsaufgaben gleichermaßen. Die beiden ersten stellen also in Abgrenzung zum egalitären Betreuungsarrangement hierarchische Paararrangements dar (vgl. Rusconi/ Solga 2008). Betreuung durch Dritte meint die Nutzung von öffentlichen Betreuungseinrichtungen, Tagesmüttern oder die Einbindung von Personen aus privaten Netzwerken in die Kinderbetreuung. Beide Aspekte, das paarinterne Betreuungsarrangement und die externe Betreuung, wirken zusammen, da auch die Auslagerung der Betreuungsarbeit von einem oder beiden Partnern organisiert werden muss.

Für unsere Analyse werden quantitative und qualitative Methoden kombiniert. Im *ersten Schritt* wird ein kurzer Überblick darüber gegeben, wer von den Wissenschaftler/innen in Akademikerpartnerschaften eine Familie gründet, wann das in der Regel erfolgt und wie viele Kinder geboren werden. Die Untersuchungspopulation für diese und die weiteren quantitativen Analysen besteht aus den befragten Wissenschaftler/innen (Zielpersonen) mit leiblichen Kindern oder Kindern, die von Geburt an im gemeinsamen Haushalt lebten. Diese und alle folgenden deskriptiven Auswertungen wurden hinsichtlich der Disziplinen und Karrierestufen gewichtet, so dass die Disziplinen immer gleich häufig vertreten sind.

Im *zweiten Schritt* richten wir den Blick auf die Betreuungsstrategien der Wissenschaftlerinnen und ihrer Partner. Die Grundlage für diesen Auswertungsschritt bilden 17 problemzentrierte Interviews mit Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) und elf problemzentrierte Interviews mit ihren Partnern. Alle hier dargestellten Fälle haben zum Interviewzeitpunkt mindestens ein leibli-

2 Es sind auch Grenzfälle des Handelns denkbar, welche mit Weber (1992 [1919]) als affektives oder traditionales Handeln beschrieben werden können. Bei traditionalem Handeln ist eine Orientierung an den eigenen Zielen der Person nicht mehr zu erkennen; d. h. der gesellschaftliche Zwang überwiegt.

ches Kind.[3] Die Interviews wurden mit der Methode des verlaufsstrukturierten Themenvergleichs ausgewertet (vgl. Witzel 2000). Die Aussagen der Befragten zu einzelnen Themenfeldern und der Ausgestaltung der Kinderbetreuungsarrangements wurden inhaltsanalytisch erfasst (vgl. Mayring 2000), anschließend fallübergreifend verdichtet und miteinander kontrastiert. In Verknüpfung mit der quantitativen Verteilung der unterschiedlichen Betreuungsarrangements von Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern diskutieren wir die Bedeutung dieser Arrangements für die beruflichen Karrieren von Frauen. In den Darstellungen mit Längsschnittperspektive beziehen wir uns überwiegend auf drei Zeitpunkte bzw. Zeitabschnitte: das erste Lebensjahr des Kindes, sein zweites und drittes Lebensjahr sowie sein viertes bis sechstes Lebensjahr. Der Schwerpunkt unserer Betrachtungen liegt auf Vergleichen von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg *zum Interviewzeitpunkt*. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die männlichen Wissenschaftler, da diese als Vergleichsmaßstab für den Kontext der Hochschule wichtig sind.

Im *dritten* Schritt prüfen wir mit multivariaten Methoden, welchen Einfluss die Betreuungsarrangements für das erste Kind darauf besitzen, ob insbesondere Frauen zu den verschiedenen Zeitpunkten nach der Familiengründung nach objektiven Vorgaben Karrieren in der Wissenschaft haben oder nicht. Anknüpfend an die Längsschnittbetrachtungen in den Deskriptionen wird die Analyse mit Regressionsmodellen für Paneldaten durchgeführt, um die Effekte der verschiedenen Einflussgrößen im Zeitverlauf zu untersuchen.[4]

---

3 13 dieser Frauen haben entsprechend der Karrieredefinition (siehe oben) eine Wissenschaftskarriere. Diese Frauen konnten nach der Familiengründung entweder durchgehend ihre Karriere erfolgreich fortführen (d. h. ein Jahr, drei und sechs Jahre nach der Familiengründung *sowie* zum Interviewzeitpunkt) oder sie hatten zumindest sechs Jahre nach der Familiengründung bzw. zum Interviewzeitpunkt Erfolg in der Wissenschaft. Vier weitere Frauen ohne Karriere werden als Vergleichsfälle herangezogen, sie haben nach der Familiengründung und bis zum Interviewzeitpunkt durchgehend keine Karriere.

4 Hierfür verwenden wir logistische Random-Effects-Modelle. Darin wird der Fehlerterm in zwei Komponenten zerlegt. Eine Komponente ist ein zeitkonstanter Fehlerterm, der zwischen den Untersuchungseinheiten variiert. Er zeigt die durchschnittliche Abweichung einer Person zum Stichprobenmittelwert an. Die zweite Komponente ist ein Fehlerterm, der sowohl zwischen den Untersuchungseinheiten als auch zwischen den Beobachtungszeitpunkten variiert. Das ist der eigentliche Messfehler (vgl. Rabe-Hesketh/Skrondal 2005). Mit Random-Effects-Modellen lassen sich auch zeitkonstante Einflussgrößen berücksichtigen, die in unseren Analysen relevant sind. Dazu zählt z. B. die Alterskonstellation in der Partnerschaft oder der Erwerbsstatus des Partners vor der Familiengründung als Operationalisierung der Verhandlungsposition oder die Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe.

3.3 Wissenschaftskarrieren von Frauen in Partnerschaft mit Kind

„Wenn ich morgens um acht hier bin, dann bin ich anderthalb Stunden lang die Einzige, und wenn ich dann aber um fünf gehe, dann wird das teilweise kommentiert." (Juniorprofessorin, ein Kind)

3.3.1 Wer hat Kinder, wann und wie viele?

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über einige demografische Kennzahlen zur Familiengründung der Wissenschaftler/innen, auf die wir uns im Folgenden zum Teil beziehen. Für die Anteile an Eltern unter Wissenschaftler/innen zeigt sich in unserer Stichprobe insgesamt das aus der bisherigen Forschung bekannte Bild: Wissenschaftlerinnen haben zum Interviewzeitpunkt seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen. Insbesondere Professorinnen (61%) haben deutlich seltener Kinder als Professoren (85%),[5] während die Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf den Karrierestufen unterhalb der Professur weniger stark ausgeprägt sind.

Wissenschaftler/innen mit Familie haben am häufigsten zwei Kinder (46%). Allerdings haben Wissenschaftlerinnen öfter als ihre männlichen Kollegen nur ein Kind. Dieser Unterschied ist erneut bei den Professor/innen besonders auffallend: Während 41% der Mütter unter Professorinnen nur ein Kind haben, trifft das nur auf 21% der Väter unter den Professoren zu. Für Frauen ist die Realisierung von Familie *und* beruflichem Erfolg, insbesondere in einer Spitzenposition in der Wissenschaft, also schwieriger als für Männer.

Wissenschaftlerinnen sind bei der Familiengründung im Durchschnitt etwas jünger als ihre männlichen Kollegen (30,7 bzw. 32 Jahre). Dieser Altersunterschied entspricht in etwa dem der Hochqualifizierten im Allgemeinen (29,3 bzw. 31 Jahre; Bundeszentrale Für Gesundheitliche Aufklärung 2005: 7). Das durchschnittliche Alter der Wissenschaftler/innen in Akademikerpartnerschaften ist hingegen etwas höher als generell bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Für die Untersuchung des Einflusses der Familiengründung auf die Karrierechancen ist es allerdings aufschlussreicher, nicht das Alter, sondern das Timing der Familiengründung in Bezug auf

5 In anderen Studien haben Professorinnen noch seltener Kinder (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Diese Abweichung könnte damit zusammenhängen, dass die von uns befragten Professorinnen im Durchschnitt relativ jung sind und gerade Wissenschaftler/innen jüngerer Jahrgänge häufiger Kinder haben als ältere (vgl. auch Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Eine weitere Erklärung für den hohen Professorinnenanteil mit Kind(ern) liegt möglicherweise in der höheren Antwortbereitschaft aufgrund eines höheren Interesses am Thema des Projekts.

den akademischen Qualifizierungs- und Karriereverlauf zu betrachten. Dabei ist festzustellen, dass das erste Kind bei der Hälfte der Wissenschaftler/innen vor der Promotion und bei der anderen Hälfte nach der Promotion geboren wurde. Für einen nicht unerheblichen Teil der Wissenschaftler/innen lag die Geburt des ersten Kindes sogar vor ihrem ersten akademischen Abschluss (11%). Allerdings zeigen sich Unterschiede im Timing der Familiengründung je nach Karrierestufe: Bei Professor/innen und Postdocs (ab drei Jahre nach der Promotion) lag die Familiengründung häufiger in der Zeit nach der Promotion (60%), während sie bei Promovend/innen und Postdocs (bis drei Jahre nach der Promotion) eher vor der Promotion lag (82%). Dieser Unterschied ist auf das Zusammenspiel von zwei Aspekten zurückzuführen: Erstens kommen Karrieren in der Wissenschaft durch Selektionsprozesse zustande, die den weniger fortgeschrittenen Wissenschaftler/innen noch bevorstehen. Zweitens deutet sich hier das erwähnte frühere Timing der Elternschaft bei den jüngeren Wissenschaftler/innen an.

Tabelle 3.1: Übersicht zur Stichprobe – familiendemografische Kennzahlen

Karrierestadium	**Anteil der Eltern (%)**			**Anzahl der Kinder (arithm. Mittel)**			**Alter bei Familiengründung (arithm. Mittel)**			**Absolvierte Promotion bei Familiengründung (Median)**			**Befragte (Anzahl)**
	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	
Nicht Promovierte	23,60	21,95	25,28	1,6	1,6	1,6	29,6	29,7	29,6	nein	nein	nein	196
Promovierte I	44,78	46,39	43,11	1,6	1,7	1,5	29,8	29,4	30,3	nein	nein	nein	134
Promovierte II	76,89	76,64	77,15	1,9	1,9	2,0	31,3	30,4	32,2	ja	ja	ja	231
Professor/innen	73,43	61,46	84,80	2,0	2,2	1,7	32,6	32,0	33,0	ja	ja	ja	188
Gesamt	57,33	53,67	60,94	1,9	1,9	1,8	31,4	30,7	32,0	ja	ja	ja	749

♀ = Frauen, ♂ = Männer

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Der Übergang in die Elternschaft ist bei Wissenschaftler/innen nicht zufällig, sondern zumeist eine höchst planvolle Angelegenheit. Die deutliche Mehrheit der Wissenschaftler/innen (72%) gibt an, dass der Zeitpunkt für die Geburt ihres ersten Kindes geplant war. Allerdings steht der Beruf bei der Planung dieser privaten Entscheidung nicht in jedem Fall an erster Stelle. Beruf-

liche Überlegungen spielten hierbei nur für 23% der Wissenschaftler/innen eine wichtige oder sehr wichtige Rolle.

Geht man nun über die übliche Unterscheidung nach Karrierestufen hinaus und betrachtet die Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft zum Interviewzeitpunkt, zeigt sich, dass Frauen mit Erfolg noch seltener Kinder haben (44%) als die Gruppe der Professorinnen. Von diesen Müttern mit Karriereerfolg hat annähernd die Hälfte nur ein Kind (48%), und sie gründeten in der Mehrzahl erst nach der Promotion ihre Familien (55%). Für die Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft gestaltet sich die Familiensituation deutlich anders. Ein auffallend höherer Anteil von ihnen hat Kinder (83%), und die Mütter ohne Karriereerfolg haben seltener nur ein Kind (26%), d. h. in der Regel haben sie zwei und mehr Kinder. Diese Wissenschaftlerinnen gründeten ihre Familien zudem häufiger bereits vor der Promotion (59%).

Die Unterschiede in der Familiensituation zwischen Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft können nicht dadurch erklärt werden, dass es den weniger erfolgreichen Wissenschaftlerinnen an Karriereabsichten mangelt und sie *deswegen* häufiger Kinder haben. Denn es zeigt sich, dass die promovierten Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) deutlich häufiger entschlossen in der Wissenschaft bleiben wollen als kinderlose (77 bzw. 63%). Diejenigen *mit Kind(ern)* realisieren aber bedeutend seltener erfolgreich eine Karriere als diejenigen *ohne Kind(er)* (51 bzw. 82%). Darüber hinaus ist zu beobachten, dass Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg ihre Familiengründung temporär oder ganz zurückstellen. Sie schränken ihre Kinderzahl ein oder schieben ihre Familiengründung auf. Denn für die promovierten Wissenschaftlerinnen zeigt sich, dass die bisher kinderlosen, aber erfolgreichen unter ihnen in der Mehrzahl ihren Kinderwunsch noch nicht realisiert haben (80%), aber nur ein geringer Anteil sich keine Kinder wünscht (20%).

3.3.2 (K)ein richtiger Zeitpunkt?

Auch in den subjektiven Deutungen der Wissenschaftlerinnen zeigt sich, dass die wissenschaftliche Karriere als ein Berufsweg wahrgenommen wird, bei dem familienbedingte Unterbrechungen oder reduzierte Arbeitszeiten hinderlich sind. Alle befragten Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) berichten von Sorgen über den „richtigen Zeitpunkt" für die Familiengründung. Das ausgeprägte Bewusstsein für negative Folgen im Beruf und die Angst vor einem „Karriereknick" nach der Familiengründung veranlassen viele Frauen, sich selbst die Verantwortung für das Gelingen ihrer Karrieren zuzuschreiben. Der Anspruch der Frauen, im Sinne der eigenen Karriere verantwortlich zu handeln, führt dazu, dass die Wissenschaftlerinnen versuchen, die Geburt ihrer Kinder exakt zu planen und oftmals auf einen späteren, beruflich kompatibleren Zeitpunkt verschieben. Ein weniger planerisches Handeln im Kon-

text der Familienplanung wird von den Befragten als „unverantwortlich" wahrgenommen.

Der zentrale Beweggrund für den Aufschub der Familiengründung ist der Wunsch, zunächst (zumindest) die Promotion zu beenden, die als zentraler Karriereschritt der wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen wird (vgl. Abschnitt 3.1).[6] Auch die Aussicht auf eine halbwegs gesicherte berufliche Perspektive, die in der Wissenschaft erst zu einem vergleichsweise späten Zeitpunkt erreicht wird, gilt als ein weiteres Motiv für Wissenschaftlerinnen, mit der Familiengründung zu warten. Neben dem eigenen beruflichen Vorankommen und der finanziellen Absicherung ist es außerdem für viele Frauen im Vorfeld der Familiengründung wichtig, mit ihren Partnern am gleichen Ort leben *und* arbeiten zu können. Ist ein Zusammenleben am gleichen Ort nicht möglich, ohne (größere) berufliche Kompromisse einzugehen, kommt es mehrheitlich entweder zu einem Aufschub des Kinderwunsches und/oder zu einem Verzicht auf Kinder. Es wird sehr deutlich, dass die Auseinandersetzung um den „richtigen Zeitpunkt" der Geburt eine hohe emotionale Belastung für die Wissenschaftlerinnen darstellt (mehr als für ihre Partner). Sie versuchen, durch adäquates Verhalten gewissermaßen die Kluft der different wirkenden institutionellen Logiken von Berufskarriere und Familie zu überbrücken. Die Widersinnigkeit dieser rationalen Planung familienbezogener Ereignisse spiegelt sich nicht nur in der Angst vor beruflichen Nachteilen, sondern auch in der Angst um verhinderte Elternschaft wider.

Vor dem Hintergrund der quantitativen und qualitativen Befunde, die zusammen auf die enormen Schwierigkeiten hindeuten, mit denen Wissenschaftlerinnen rund um die Familiengründung konfrontiert sind, richten wir in den folgenden drei Abschnitten den Blick auf die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner: Mit welchen Strategien versuchen die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner den beruflichen und familiären Anforderungen nach der Familiengründung gerecht zu werden?

3.3.3 Wenn nicht sie, dann er? Betreuungsstrategien von Frauen

„Er wurde niemals gefragt: Mensch, wie geht es denn? Und wie kommt sie damit klar? Eben noch Wissenschaftlerin und jetzt Mutter. Ich wurde einmal in der Woche gefragt: Wie kommt denn er damit klar? Mensch, hält er das überhaupt aus? Hat er schon Entzugserscheinungen?" (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, ein Kind)

Der Umfang, mit dem die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner in die Betreuung der Kinder im ersten Lebensjahr involviert sind, lässt drei divergierende Strategien der Wissenschaftlerinnen um die Vereinbarkeit von Kind und Karriere erkennen.

---

6 Als Alternative wird von einigen Frauen auch genannt, Kinder möglichst früh, d. h. vor Abschluss des Studiums zu bekommen.

Zur *ersten Gruppe* gehören Wissenschaftlerinnen, die keine egalitäre Beteiligung ihrer Partner bei der Betreuung der Kinder im ersten Lebensjahr erwarten und diese auch gar nicht oder sehr eingeschränkt einfordern. Die Strategie dieser Frauen kennzeichnet sich vielmehr dadurch, dass sie die Verfolgung ihrer beruflichen Ziele zu sichern versuchen, indem sie die Betreuung ihres Kindes selbst – und ohne die Unterstützung ihrer Partner – übernehmen. Zumeist greifen sie dabei auf die Unterstützung von Dritten, d. h. entweder Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesmüttern und/oder Verwandten, zurück. Die alleinige Übernahme der Hauptverantwortung der Kinderbetreuung wird anhand biologischer Argumente begründet, wie dem Stillen als verpflichtender Anwesenheitsgrund der Frau, oder mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Werten, die besonders bei den Frauen älterer Kohorten in ihrer Normativität nicht infrage gestellt werden (konnten). Zwar nehmen sich die Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Partnern im beruflichen Bereich als Gleiche wahr, für das Familienleben ist die Differenz zwischen Frauen und Männern jedoch konstitutiv. Auch bei Wissenschaftlerinnen dieser Gruppe, die jüngeren Kohorten angehören, gilt die hauptverantwortliche Übernahme der Kinderbetreuung als eine Selbstverständlichkeit. Dennoch unterscheiden sich die Deutungen der Frauen der älteren und der jüngeren Kohorten: Die Frauen der älteren Kohorten *konnten* (in der Retrospektive) aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht anders, als die Betreuung der Kinder hauptverantwortlich zu übernehmen, und versuchten auf diese Weise Konflikte mit ihren Partnern zu verhindern, die sich nicht in der Pflicht fühlten, die gemeinsamen Kinder zu betreuen. Die Frauen der jüngeren Kohorten *wollen* hingegen nicht anders. Sie geben an, es sei ihr expliziter Wunsch, die gemeinsamen Kinder vorwiegend selbst zu betreuen. Besonders im ersten Lebensjahr des Kindes akzeptieren sie die Beteiligung ihrer Partner an der Kinderbetreuung nur auf begrenzte Weise und lehnen Angebote ihrer Partner, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, zum Teil ab.

Die Betreuungsstrategie der Wissenschaftlerinnen dieser ersten Handlungsgruppe besteht folglich darin, innerhalb der tradierten geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung nach Lösungen zu suchen, welche die Verfolgung ihrer beruflichen Karrieren nach der Familiengründung weiter ermöglichen. Mittels ausgefeilter Betreuungsstrategien und der Unterstützung Dritter sichern diese Wissenschaftlerinnen ihr berufliches Vorankommen. Erst wenn die normativen Vorstellungen (einer Versorgung des Kinder durch die eigenen Eltern, d. h. insbesondere der Mütter) Anwendung bei der Gestaltung des Familienalltags finden und zugleich die eigenen beruflichen Ambitionen reduziert werden, sind die Karrieren der Wissenschaftlerinnen zum Teil gefährdet.[7] Auffällig ist, dass die vielfältigen Legitimationen für die

7 Dies zeigte der Vergleich mit Frauen, die nach der Familiengründung keine Karriere (mehr) haben. Für diese Wissenschaftlerinnen ohne beruflichen Erfolg zeigte sich, dass die Reali-

Hauptversorgung der Kinder durch die Frauen insbesondere bei Wissenschaftlerinnen in den Technik- und Naturwissenschaften zu finden sind (zu Berufsorientierungen vgl. Kapitel 4 in diesem Buch).

Bei den Wissenschaftlerinnen der *zweiten* und *dritten Gruppe* spielt die Unterstützung des Partners diskursiv eine wichtige Rolle bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Anforderungen nach der Familiengründung. Die Frage um die Kinderbetreuung nimmt bei diesen Frauen viel Raum in der Kommunikation mit dem Partner ein. Dabei geht es darum, nach der Familiengründung keine „Asymmetrie" in der Partnerschaft entstehen zu lassen. Das Teilen der Betreuungsarbeit ist für diese Wissenschaftlerinnen ein wichtiger Aspekt der angestrebten Symmetrie in der Paarbeziehung. Normativ wird hier von einer Gleichheit der Geschlechter nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im Familienleben ausgegangen. Eine egalitäre familiäre Arbeitsteilung wird in Bezug auf die berufliche Entwicklung der Frauen sowie in der Bedeutung für die Partnerschaft und die Vater-Kind-Beziehung als wichtig erachtet. Zentral ist, dass die Kinderbetreuung von allen Wissenschaftlerinnen grundsätzlich als berufliche Hürde wahrgenommen wird und die Erwerbsarbeit bei vielen als „das weniger Anstrengende" gilt. Die Gleichheitserwartung dieser Wissenschaftlerinnen richtet sich folglich auf die persönliche Beziehung *beider* Partner zu ihrem Kind und zueinander.

Die genaue Analyse zeigt jedoch, dass die Strategie, über die Beteiligung ihrer Partner an der Kinderbetreuung ihre Stellung als beruflich und familiär Gleiche auch nach der Familiengründung zu sichern, für die Wissenschaftlerinnen der zweiten Gruppe im ersten Lebensjahr des Kindes nur sehr bedingt aufgeht. Faktisch übernehmen die Frauen mehr Betreuungsaufgaben als ihre Partner. Die Unterstützung der Partner bei der Kinderbetreuung lässt sich als symbolischer Beitrag charakterisieren, wie z. B. die Übernahme von zwei „Vätermonaten" oder das Einspringen in „Notfällen". Trotz der ungleichen Verteilung von Elternzeit oder reduzierter Arbeitszeit werden die Gleichheitserwartungen an den Partner diskursiv aufrechterhalten. Die Wissenschaftlerinnen entwickeln vielfältige Legitimationsstrategien, um den geringen Einsatz ihrer Partner und die Diskrepanz zwischen den formulierten Erwartungen und der geschlechtertypischen Arbeitsteilung im familiären Bereich zu rechtfertigen. Neben biologischen Argumenten, wie sie auch von den Frauen der ersten Gruppe formuliert werden, argumentieren die Frauen dieser Gruppe zusätzlich mit der unterschiedlichen Logik des Berufsfeldes ihrer Partner. Der wissenschaftliche Beruf gilt aufgrund seiner räumlich-zeitlich vermeintlich flexibleren Arbeitsmöglichkeiten als derjenige, der besser mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren sei, so dass diese Aufgabe in Partnerschaften, in denen der Partner außerhalb der Wissenschaft beschäftigt ist, den Wissenschaftlerinnen zufällt (vgl. Hess/Rusconi 2010).

---

sierung tradierter Betreuungsarrangements bei gleichzeitiger Reduzierung beruflicher Ambitionen für die berufliche Entwicklung von Nachteil ist.

Anders als die Frauen der ersten Gruppe, die nicht versuchen, ihre Partner in die Betreuung der gemeinsamen Kinder einzubinden, berichten die Wissenschaftlerinnen der zweiten Gruppe von konflikthaften Aushandlungen mit ihren Partnern. Der Wunsch nach Gleichstellung mit dem Partner nicht nur im beruflichen Bereich, sondern auch in der Familie führt dazu, dass diese Frauen erst spät Unterstützung durch Dritte organisieren – häufig nachdem sie „schmerzlich" realisiert haben, dass ihre Partner nicht den erwünschten Anteil der Betreuungsaufgaben übernehmen. Zwar sind dadurch die beruflichen Karrieren nicht unmittelbar gefährdet, doch die Aushandlungen mit dem Partner kosten diese Wissenschaftlerinnen viel Zeit und Kraft. Zur zweiten Gruppe zählen vor allem Natur- und Sozialwissenschaftlerinnen, wobei auffällig ist, dass besonders viele ihrer Partner außerhalb der Wissenschaft tätig sind.

Schließlich können die Wissenschaftlerinnen der *dritten Gruppe* ihre Gleichheitserwartungen an Beruf *und* Familie mit ihren Partnern tatsächlich umsetzen. Entweder gehen beide paritätisch in Elternzeit, oder die Partner tragen nach einer sehr kurzen Elternzeit der Wissenschaftlerinnen die gleiche Verantwortung für die Kinderbetreuung. Ist Letzteres der Fall, d. h. gehen die Partner selbst nicht in Elternzeit, reduzieren sie ihre Arbeitszeit für die Kinderbetreuung und/oder treffen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die es erlauben, dass sie über bestimmte Zeiträume für die Kinderbetreuung flexible Arbeitszeiten realisieren können. Obwohl es (aus der Perspektive der Arbeitgeber) durchaus einen Unterschied machen kann, dass die Frauen eher Elternzeiten und Männer eher flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen, wird die Verteilung der Betreuungsaufgaben von den Paaren als paritätisch wahrgenommen. Die gefühlte Gleichheit mit dem Partner wird durch eine offene Diskussionskultur unterstützt, in der die immer wieder herzustellende Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familienaufgaben *beider* Partner sowie die gesellschaftlichen Erwartungen, mit denen *beide* Partner bezüglich der Elternschaft konfrontiert sind, thematisiert werden. Für die dritte Gruppe von Wissenschaftlerinnen geht – im Gegensatz zur zweiten Gruppe – die Strategie, über die Beteiligung ihrer Partner bei der Kinderbetreuung ihre Stellung als beruflich und familiär Gleiche auch nach der Familiengründung zu sichern, auf. Auffällig ist, dass dieser Gruppe *nur* Sozialwissenschaftlerinnen oder wissenschaftskritische, feministisch „politisierte" Naturwissenschaftlerinnen angehören.[8] Zudem arbeiten die Partner der Wissenschaftlerinnen mehrheitlich ebenfalls als Wissenschaftler oder in wissenschaftsnahen Berufen.

Eine *vierte Gruppe* mit einem *umgekehrt traditionellen Modell* existiert im eigentlichen Sinne nicht. Zwar hat bei einer Wissenschaftlerin des Samples der Partner die Betreuung des gemeinsamen Kindes bereits im ersten

8 Eine Ausnahme bildet eine Technikwissenschaftlerin, deren Partner aus einer kinderreichen Familie kommt und die Mitarbeit ‚an der Familie' gewohnt ist.

Lebensjahr des Kindes hauptverantwortlich übernommen. Er selbst verfolgt keine Karriereabsichten und musste somit nicht auf eine Karriere verzichten.

Es wurde deutlich, dass Betreuungsstrategien nicht von den Wissenschaftlerinnen allein, sondern gemeinsam mit den Partnern „gemacht" werden. Im nächsten Schritt werden Erwartungen und Handlungsstrategien der Wissenschaftlerinnen daher um jene der Partner ergänzt.

3.3.4 Wenn nicht er, dann sie? Betreuungsstrategien von Männern

„Wer unseren Sohn abholt? Erste Zündung ist meine Frau, zweite Stufe sind die Großeltern, und wenn gar nichts geht, dann mache ich das." (Angestellter in einem Unternehmen, ein Kind)

Komplementär zu denjenigen Wissenschaftlerinnen, die bei der Kinderbetreuung nicht auf ihre Partner „zählen" und diese Aufgaben frühzeitig an Dritte auslagern, zeigt sich bei einigen Partnern, dass die geringe Beteiligung von Männern an den Kinderbetreuungsaufgaben durch eigene tradierte Vorstellungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung (mit) verursacht ist. Mit einer deutlichen Fokussierung auf den eigenen Beruf und mit der Betrachtung der Kinderbetreuung als „Frauensache" unterstützen die *an Kinderbetreuung desinteressierten Partner* die ungleiche Verteilung der elterlichen Sorgearbeit.

Die meisten Partner der von uns befragten Wissenschaftlerinnen bekunden jedoch, sich neben ihrer Karriere an der Kinderbetreuung zu beteiligen und in das Familienleben einbringen zu wollen.[9] Doch es gibt einige dieser *an Kinderbetreuung interessierten Partner*, die ihr Interesse an familiären Belangen aus unterschiedlichen Gründen nicht in praktische Unterstützung umsetzen und sich nicht gleichberechtigt an der Kinderbetreuung beteiligen. Besonders im ersten Lebensjahr des Kindes geht von diesen Männern keiner in Elternzeit oder reduziert die Arbeitszeit. Begründet wird dies entweder mit den gleichen Biologismen wie bei den Wissenschaftlerinnen, den räumlich-zeitlich vermeintlich flexibleren Arbeitsmöglichkeiten ihrer Partnerinnen oder damit, dass zu große Vorbehalte des eigenen Arbeitgebers erwartet werden. Einige Partner beteiligen sich zwar an der Kinderbetreuung und den ihnen zugewiesenen Zeiten und Aufgaben. Oftmals bleiben aber alle organisatorischen Belange bei den Frauen, die auf ihre Männer als Ressource für „Notfälle" zurückgreifen.

Weitere der *an Betreuung interessierten Männer* fühlen sich durch ihre berufliche Position in ihrer Rolle als Vater eingeschränkt und würden gerne mehr Betreuungsaufgaben übernehmen. Manche Väter, die von ihren Partne-

9 Dies hängt auch damit zusammen, dass für das qualitative Sample überwiegend Partner mit „untypischen", d. h. vom Modell der geschlechterdifferenzierten Arbeitsteilung abweichende Betreuungsarrangements ausgewählt wurden (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

rinnen auf die Position des Familienernährers verwiesen wurden, fühlen sich durch die Aufgabe, im Zweifelsfall für das ganze Familieneinkommen allein aufkommen zu müssen, belastet. Sie befürchten, keine ausreichende ökonomische Absicherung für die ganze Familie gewährleisten zu können, und wünschen sich, ihre Partnerinnen würden Teile der Kinderbetreuung abgeben und stärker am Erwerbsleben teilnehmen. Dieser Wunsch wird insbesondere dann verstärkt, wenn sie auf befristeten Verträgen arbeiten und der Druck, möglichst schnell in eine feste Position zu wechseln, zur Belastung wird.

Schließlich gibt es *an Kinderbetreuung interessierte Partner*, die im ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Diese betrachten die Aufgaben rund um die Kindererziehung als Selbstverständlichkeit und besitzen egalitäre Vorstellungen von einer Paarbeziehung. Für diese Männer stellt die Betreuung ihrer Kinder einen Wert an sich dar, die sie als Väter mit gestalten wollen. Entsprechend richten sie ihre Arbeitszeiten danach aus und schränken ihre beruflichen Verfügbarkeiten ein. Möglich wird dies durch die Orientierung an einem Doppelverdienerhaushalt. Die befragten Männer verlassen sich darauf, dass die Frauen einen mehr oder minder gleich großen Teil des Einkommens beisteuern und die Existenz der Familie dadurch doppelt abgesichert ist. Die gleichberechtigte Erwerbsarbeit der Frau wird zum Wohlstandsgarant und mindert Risiken in ihrer eigenen Berufsbiografie. Diese Männer haben daher auch mehr Gelassenheit und Zeit, weil sie Nachteile aus eigenen Erwerbsunterbrechungen weniger fürchten müssen.

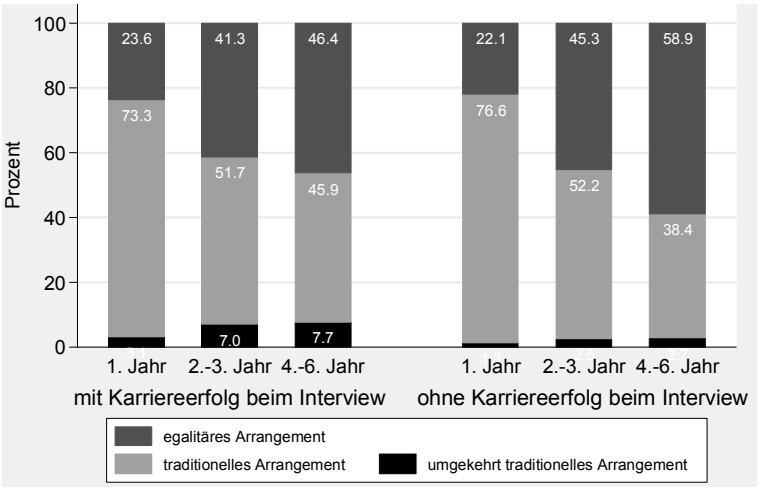
Weitere Partner sehen die Phasen der Kinderbetreuung als „Auszeit" von eigenen, nicht zufriedenstellenden beruflichen Tätigkeiten. Elternzeiten für ältere Kinder (nicht das erste Lebensjahr) werden zudem genutzt, um wissenschaftliche Tätigkeiten zu erledigen, sich nicht arbeitslos zu melden oder vorhandene Verträge zu verlängern und damit Berufswege zu planen. Nur in wenigen Fällen mündet der Wunsch der Partner auf gleichberechtigte Beteiligung an der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes auch in eine Hauptverantwortung dafür. Eine Hauptverantwortung der Partner für die Kinderbetreuung im Sinne eines umgekehrt traditionellen Betreuungsarrangements wird besonders dann gefördert, wenn der Partner selbst nicht erwerbstätig ist oder seine Stelle am Ort des Hauptwohnsitzes der Familie hat und die Partnerin an ihren Arbeitsort pendelt.

Es wird sehr deutlich, dass die Familiengründung eine organisatorische und emotionale Abstimmungsleistung von Paaren ist, die auf unterschiedliche Weise gelingt und bewältigt wird. Im Folgenden werden die deskriptiven Befunde der verschiedenen Betreuungserwartungen, -strategien und -arrangements diskutiert. Dabei wird eine besondere Aufmerksamkeit auf die Rahmenbedingungen gelegt, innerhalb derer die Paare sich für bestimmte Arrangements entscheiden.

3.3.5 Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit

Auch die Auswertung der quantitativen Daten bestätigt, dass unter den Befragten immer noch die Paare überwiegen, bei denen die Betreuung der gemeinsamen Kinder im ersten Lebensjahr hauptverantwortlich bei den Frauen liegt. Für die paarinterne Aufteilung der Betreuungsarbeit zeigt Abbildung 3.1, wie sich die Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt auf die verschiedenen partnerschaftlichen Betreuungsarrangements über die Zeiträume a) erstes Lebensjahr, b) zweites und drittes sowie c) viertes bis sechstes Lebensjahr des Kindes verteilen.[10]

Abbildung 3.1: Anteile der paarinternen Betreuungsarrangements nach Lebensjahr des ersten Kindes und Karriere zum Interviewzeitpunkt (in %, nur Wissenschaftlerinnen)



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

In der Gesamtbetrachtung sind sich die partnerschaftlichen Betreuungsarrangements bei beiden Gruppen von Wissenschaftlerinnen recht ähnlich. Bis zum dritten Lebensjahr des ersten Kindes dominiert das so genannte traditionelle Arrangement. Aus den qualitativen Interviews mit Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft wissen wir, dass einige dieser Paare „ungewollt" traditio-

10 Diese Zeiträume wurden gewählt, da sie durch verschiedene Institutionen strukturiert werden (wie etwa durch Kinderbetreuungseinrichtungen und deren Verfügbarkeit) sowie durch gesetzliche Elternzeiten.

nellen Mustern folgen. Dies betrifft zum einen Frauen, die ihren ideellen Anspruch auf eine egalitäre Aufteilung der Betreuung nicht (voll) realisieren können, weil die Partner andere Ziele priorisieren. Zum anderen betrifft es auch einige Partner, die – sofern ihre Frauen keine stärkere Beteiligung wünschen – ihren Wunsch nach eine stärkere Einbindung bei der Betreuung der Kinder nicht umsetzen können. Die Gründe für Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Bewältigung von Kind und Karriere gehen somit auf die Erwartungen und Handlungsstrategien sowohl der Wissenschaftlerinnen als auch ihrer Partner zurück. Die tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung der Sorgearbeit ist damit nicht das alleinige Resultat von „unwilligen", allein auf das Erwerbsleben fokussierten Männern, sondern zum Teil auch der Wissenschaftlerinnen selbst.

Paare, die Verantwortung für die Betreuung der gemeinsamen Kinder von Anfang an gemeinsam übernehmen, d. h. auch im ersten Lebensjahr des Kindes, sind auch unter hoch qualifizierten und beruflich ambitionierten Paaren eher untypisch. Erst im Vorschulalter sind egalitäre Betreuungsarrangements am häufigsten verbreitet. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass für Kinder in diesem Alter öffentliche Betreuungseinrichtungen deutlich besser ausgebaut sind als für Kinder unter drei Jahren.[11] In den jüngeren Kohorten der Wissenschaftlerinnen scheinen sich aber Konturen einer Zunahme dieses neuartigen partnerschaftlichen Arrangements abzuzeichnen. Diese Paare kennzeichnen sich durch eine gute Kenntnis der Diskurse um die Gleichheit der Geschlechterverhältnisse und wissen um die Fallstricke der Wissenschaftskarrieren für Frauen. Sie entwickeln Handlungspraktiken, die vom tradierten Muster geschlechtlicher Arbeitsteilung abweichen. Entscheidend ist dafür, dass die Partner durch die Übernahme der Kinderbetreuung ihre Aufgabe als Vater ausfüllen und es somit ihren Partnerinnen erleichtern, weiterhin berufstätig zu bleiben. Dies realisieren Väter, indem sie selbst in Elternzeit gehen oder verlässlich die Arbeitszeit reduzieren. Entscheidend ist, dass diese Partner ihre Kinder nicht nur in Ausnahmesituationen betreuen, wie bei Terminverschiebungen oder Dienstreisen, sondern regelmäßig in die Betreuung eingebunden sind und dafür gegebenenfalls berufliche Abstriche in Kauf nehmen.

Das umgekehrt traditionelle Betreuungsarrangement, in dem vorwiegend der Mann die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung übernimmt, ist unter Wissenschaftlerinnen nicht stark verbreitet. Dennoch besteht ein Unterschied zwischen Wissenschaftlerinnen mit und solchen ohne Karriereerfolg darin,

11 Für die relative Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Partnern bedeutet das wiederum, dass die egalitären Arrangements möglicherweise darauf zurückgehen, dass es Frauen gelingt, einen Teil der Kinderbetreuung durch externe Betreuung zu substituieren und damit ihre selbst geleistete Fürsorgearbeit zu reduzieren. Der absolute Beitrag der Männer zur Betreuungsarbeit muss sich damit zwangsläufig nicht ändern, es verschiebt sich lediglich die Relation zugunsten eines egalitären Betreuungsarrangements in der Partnerschaft.

dass die erfolgreicheren Frauen etwas häufiger von ihren Partnern von familiären Verpflichtungen entlastet werden und ihnen für ihre wissenschaftlichen Tätigkeit eher der „Rücken freigehalten" wird.

Die Befunde zu den partnerschaftlichen Betreuungsarrangements der Wissenschaftlerinnen lassen sich nun der Situation ihrer männlichen Kollegen gegenüberstellen. Bei Männern in der Wissenschaft mit Kindern ist das traditionelle Betreuungsarrangement in der Partnerschaft beim größten Teil von ihnen zu finden, und das nicht nur im ersten Jahr nach der Familiengründung, sondern bis ins Vorschulalter des Kindes (ohne Abbildung: 81% im erstes Lebensjahr, 69% ab dem zweiten Lebensjahr). Wissenschaftler haben auch wesentlich häufiger durchgehend traditionelle Arrangements bei der Kinderbetreuung als ihre Kolleginnen (55 bzw. 36%). Hier tragen also die Partnerinnen der Wissenschaftler die überwiegende Sorge um das gemeinsame Kind, was für die Karrieren der Männer entlastend wirkt.

Die Auswertung der qualitativen Interviews hat gezeigt, dass gerade Wissenschaftlerinnen mit traditionellen Betreuungsarrangements Lösungen außerhalb ihrer Partnerschaft suchen und darauf angewiesen sind, um beruflich den Anschluss nicht zu verlieren: Mithilfe von externer Kinderbetreuung durch Einrichtungen, Au-Pairs oder Verwandte schaffen sie es, Kind und Karriere zu vereinbaren. Diese Frauen zeigen sich dabei äußerst flexibel; sie organisieren ihre Arbeit um die Kinderbetreuungszeiten herum und arbeiten auch während ihrer Elternzeit an Artikeln oder Qualifikationsarbeiten.

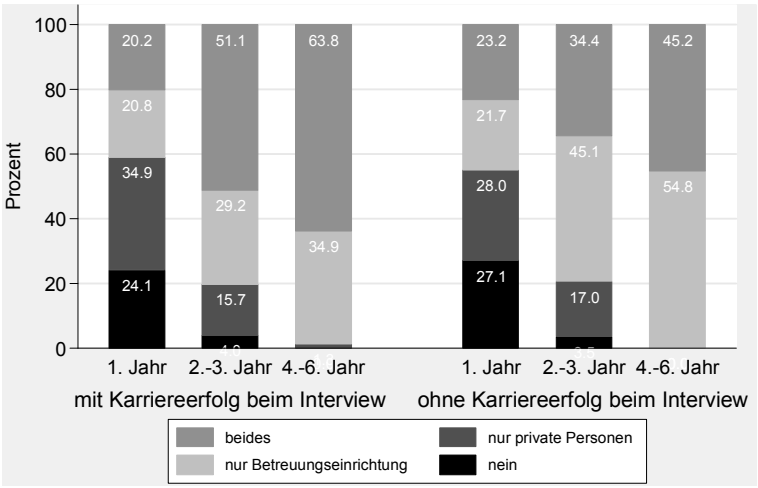
Die Bedeutung der Betreuung durch Dritte bei der Organisation der Kinderbetreuung zeigt sich auch in den quantitativen Analysen. Abbildung 3.2 veranschaulicht die Verteilung von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt auf die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten von externer Betreuung für das erste Kind. Analog zu den Angaben zur paarinternen Betreuung bezieht sich die Darstellung auf dieselben Zeiträume.[12]

In den Partnerschaften der Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg werden bereits im *ersten Lebensjahr* des Kindes mehrheitlich Dritte in die Betreuung einbezogen: Am häufigsten greifen sie ausschließlich auf private Personen zurück (35%). Ein nicht unerheblicher Anteil der Paare macht jedoch entweder von öffentlichen Betreuungseinrichtungen oder von deren Kombination mit privaten Personen Gebrauch (zusammen 41%). 15% der Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft nutzten Betreuungseinrichtungen im ersten Lebensjahr des Kindes bereits ganztags oder mehr als sieben Stunden täglich.

---

12 Die Kategorie „nur Betreuungseinrichtung" fasst hier sowohl öffentliche Einrichtungen als auch marktvermittelte Lösungen wie z. B. Tagesmütter zusammen. Die Kategorie „nur private Personen" umfasst die regelmäßige Einbeziehung anderer Familienangehöriger und von Freunden, aber auch Babysittern oder sonstigen Personen.

Abbildung 3.2: Nutzung externer Kinderbetreuung nach Lebensjahr des ersten Kindes und Karriere zum Interviewzeitpunkt (in %, nur Wissenschaftlerinnen)



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Mit zunehmendem Alter des Kindes beziehen (bis auf Ausnahmefälle) fast all diese Paare externe Möglichkeiten der Betreuung ihres ersten Kindes mit ein. Für *Mütter mit Karriereerfolg* hat eine Drittbetreuung als Kombination von Betreuungseinrichtungen und privaten Personen eine besondere Bedeutung. Bereits ab dem zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes nutzen 51%, im Vorschulalter des Kindes 64% der Wissenschaftlerinnen eine derartige Kombination. Insgesamt steigt auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die ihr Kind ganztags oder länger durch Kitas betreuen lassen, von 47% im Kleinkind- auf 60% im Vorschulalter.

Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft beziehen auf eine sehr ähnliche Weise Dritte in die Betreuung ihres Kindes ein wie Frauen mit Kind(ern) und Karriereerfolg. Diese Ähnlichkeit liegt insbesondere im ersten Lebensjahr vor. Unterschiede zeigen sich aber ab dem zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes. Ab dann greifen Frauen ohne Karriereerfolg viel häufiger ausschließlich auf Betreuungseinrichtungen und seltener auf die Kombinationslösung zurück als die Mütter mit Karriereerfolg. Zudem lassen Mütter ohne Karriereerfolg ihr erstes Kind häufiger ganztags oder länger von Betreuungseinrichtungen betreuen als die Mütter mit Karriereerfolg (ohne Abbildung: 22% bzw. 15% im ersten Lebensjahr, 59% bzw. 47% im zweiten und dritten Lebensjahr, 71% bzw. 60% im Vorschulalter). Dies bedeutet jedoch, dass

sich diese Wissenschaftlerinnen stärker nach den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen richten müssen als ihre Kolleginnen, die auch auf private Betreuungspersonen zurückgreifen (können). Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg in ihren Möglichkeiten, externe Betreuungslösungen vor allem flexibel zu nutzen, eingeschränkt sind – sei es aufgrund eines Mangels an Angeboten, an finanziellen oder an sozialen Ressourcen.

Die Notwendigkeit der Kombinationslösung steht letztlich auch im Zusammenhang mit den Betreuungsmustern innerhalb der Partnerschaften. Denn Wissenschaftlerinnen mit Kindern steht nur in den seltensten Fällen ein Partner zur Seite, der die hauptsächliche Kinderbetreuung übernimmt. Da aber das Betreuungsangebot im öffentlichen Sektor zusammen mit der Entlastung bei Betreuungsaufgaben innerhalb der Partnerschaft unzureichend ist, müssen die Wissenschaftlerinnen dies durch private Lösungen der externen Betreuung ergänzen.

Im Kontrast zu den Wissenschaftlerinnen wird in Partnerschaften von Wissenschaftlern in den verschiedenen Altersabschnitten der Kinder deutlich häufiger auf die Betreuung durch Dritte „verzichtet" (ohne Abbildung: 47% im erstes Lebensjahr, 24% im zweiten und dritten Lebensjahr, 3% im Vorschulalter). Auffällig ist auch, dass bei den Wissenschaftlern die ausschließliche Nutzung von Einrichtungen stärker anwächst als die Kombination von Einrichtungen und privaten Personen zur Kinderbetreuung (57% bzw. 39% im Vorschulalter) – ähnlich wie bei den Frauen ohne Karriereerfolg. Allerdings besucht ihr erstes Kind deutlich seltener ganztags oder länger als sieben Stunden täglich eine Betreuungseinrichtung (ohne Abbildung: 8% im ersten Lebensjahr, 31% im zweiten und dritten Lebensjahr, 43% im Vorschulalter). Das heißt, bei den Wissenschaftlern sind es nicht sie selbst, sondern in erster Linie ihre Partnerinnen, die die Betreuung der Kinder übernehmen.

Um zu verstehen, warum sich tradierte Muster der Arbeitsteilung auch unter hoch qualifizierten Frauen und Männern nach der Familiengründung reproduzieren, ist es wichtig, den Blick auch auf den Kontext zu richten, in dem die Paare handeln. Einleitend wurde auf das Wissenschaftssystem verwiesen, das weitgehend das Modell des männlichen Alleinverdieners unterstellt. Paare, die die Kinderbetreuung egalitär organisieren, widersetzen sich gewissermaßen den vorherrschenden Erwartungen. Für Frauen bedeutet dies, gegen gesellschaftliche Vorbehalte einen großen Teil der Betreuungsaufgaben an ihre Partner (oder Dritte) abzugeben, und für Männer, sich über die Vorbehalte ihrer (männlichen) Kollegen und Vorgesetzten hinwegzusetzen, d. h. mehr als die „symbolischen" zwei Vätermonate in Elternzeit zu gehen oder zeitweise in Teilzeit zu arbeiten. Im Gegenzug muss das Handeln von Paaren, die ihre Gleichheitserwartungen nicht umsetzen können, als Anpassungsleistung an die vorherrschenden Strukturen gesehen werden. Wie wir

gezeigt haben, können sowohl die Frauen als auch die Männer diejenigen sein, die diese Anpassungsleistung forcieren; je nachdem, in welchem beruflichen und sozialen Umfeld sie sich bewegen.

In den Interviews zeigte sich, dass die Arbeitskontexte, in denen die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner tätig sind, entscheidend sind, um Strategien zu entwickeln, die über eine tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung hinausgehen. In den Deutungen der Wissenschaftlerinnen werden wiederholt einige zentrale Faktoren genannt, die – unabhängig vom partnerschaftlichen Arrangement – zum Gelingen ihrer beruflichen Entwicklung mit Kind beitragen. Neben der Möglichkeit zu individuell gestaltbaren Arbeitszeiten und flexiblen Anwesenheitszeiten, dem Rhythmus und der Länge von Pendelphasen zwischen Wohnort und Arbeitsort sind dies auch die Einstellungen der Arbeitgeber/innen, Kolleg/innen und Mentor/innen. Arbeitskontexte, in denen Geschlechterrollen reflektiert werden, in denen Kolleg/innen mit derselben Thematik beschäftigt sind und als Vorbilder auftreten, begünstigen stärker gleichberechtigte Betreuungslösungen.

In der qualitativen Analyse war zudem auffällig, dass egalitäre Betreuungsarrangements typischerweise unter Sozialwissenschaftlerinnen zu finden waren, während sie in den anderen Disziplinen, besonders in den Technikwissenschaften, eher untypisch sind. Dies zeigt sich auch in den quantitativen Daten. Unter den Wissenschaftlerinnen praktizierten insgesamt 36% durchgängig ein traditionelles Arrangement in ihren Partnerschaften (ohne Abbildung): In den Technik- und Naturwissenschaften tragen die Frauen mit Karriereerfolg häufiger durchgehend die Hauptverantwortung für ihr Kind als diejenigen ohne Karriereerfolg (46% bzw. 24%), erstere nutzen dafür aber etwas häufiger externe Betreuung als letztere (82% bzw. 71%). In den Sozialwissenschaften hingegen ist das Verhältnis umgekehrt. Dort haben die Frauen mit Erfolg seltener durchgehend traditionelle Arrangements als ihre Kolleginnen ohne Erfolg (29% bzw. 45%). Eine mögliche Erklärung, warum Technikwissenschaftlerinnen seltener egalitäre Erwartungen an ihre Partner formulieren, könnte auf die Dominanz männlicher Arbeitskollegen zurückgeführt werden. Da diese häufiger Partnerinnen haben, die ihnen den „Rücken für berufliche Anforderungen freihalten", ist davon auszugehen, dass das Thema Kinderbetreuung am Arbeitsplatz insgesamt weniger präsent ist. Frauen in technischen Berufen haben überdies auch ohne eigene Kinder mit Vorbehalten gegenüber ihren Kompetenzen zu kämpfen (vgl. Könekamp 2007). Die alleinige Übernahme der Kinderbetreuungsaufgaben könnte darauf abzielen, zusätzliche Anerkennung dafür zu gewinnen, die ihnen im männerdominierten Berufsfeld vorenthalten wird. Aber auch für Männer stellen diese Arbeitskontexte Verhinderungskontexte dar für ihre Wünsche nach Elternzeit oder Arbeitszeitreduktion. Da die Mehrzahl ihrer Kollegen und Vorgesetzten in Vollzeit erwerbstätig ist, ist es auch für Männer nicht leicht, Betreuungswünsche gegenüber ihren Arbeitgebern und Kolleg/innen

durchzusetzen. Für die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner stellt es eine deutliche Erleichterung dar, wenn ihre Vorgesetzten sich im Umgang mit Flexibilitätswünschen bzgl. der Arbeitszeit und des Arbeitsortes verständnisvoll zeigen und bei der Planung von Terminen und Veranstaltungen auf die Verpflichtungen von Eltern geachtet wird. Um auch während der Elternzeiten nicht den Anschluss an die Arbeit und die beruflichen Netzwerke zu verlieren, ist es aus der Perspektive vieler Wissenschaftlerinnen zudem wichtig, während der Elternzeit den Kontakt zu ihren Vorgesetzten halten zu können und zum Teil auch während der Elternzeit weiterzuarbeiten. In den Deutungen der Wissenschaftlerinnen zeigte sich wiederholt, wie dadurch die Motivation, nach der Geburt des Kindes möglichst bald an den Arbeitsplatz zurückzukehren, gesteigert wird.

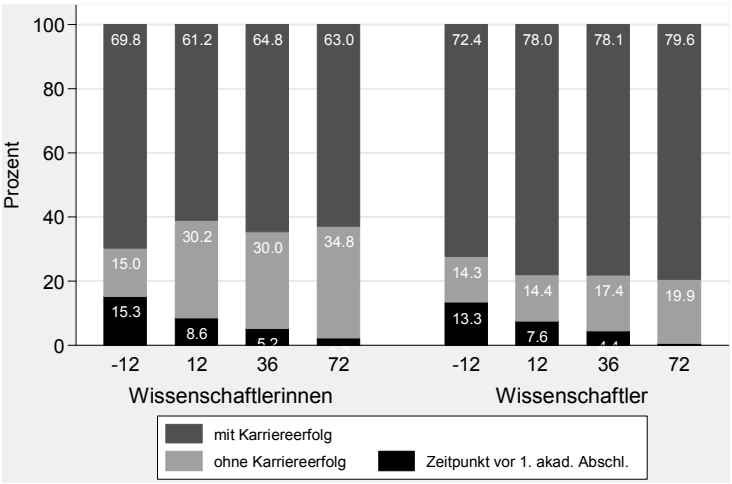
Trotz der eher ernüchternden Befunde zur geschlechtlichen Arbeitsteilung unter den Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern gibt es Anzeichen dafür, dass tradierte Muster langsam aufbrechen. In der qualitativen Analyse zeigte sich im Hinblick auf die beruflichen Karrieren von Wissenschaftlerinnen, dass unterschiedliche Strategien zum „gleichen" Ziel führen können. So sichern sich einige Wissenschaftlerinnen ihren beruflichen Erfolg über die Auslagerung der Kinderbetreuung an Dritte, andere über die paritätische Aufgabenteilung mit dem Partner. Dennoch wurde deutlich, dass bestimmte Strategien auch in eine berufliche Falle führen können. Die alleinige Übernahme der Betreuungsverantwortung fordert den Wissenschaftlerinnen neben der Erwerbsarbeit sehr viele Organisationsleistungen ab. Umgekehrt kosten die Auseinandersetzungen mit Partnern um die Betreuungsaufgaben die Wissenschaftlerinnen zusätzlich zur Erwerbsarbeit ebenfalls viel Energie. In beiden Fällen entsprechen diese privaten Koordinationsleistungen nicht den idealtypischen Voraussetzungen für die Realisierung einer wissenschaftlichen Karriere, die eine hohe Konzentration auf und eine Hingabe für den Beruf erfordern (vgl. Engler 2001).

3.3.6 Karrierechancen und Erwerbsverläufe

Im Folgenden überprüfen wir den Einfluss der verschiedenen partnerschaftlichen Betreuungsarrangements auf den Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen. Dabei betrachten wir alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern und ziehen die männlichen Wissenschaftler mit Kindern als Vergleichsgruppe heran.

Abbildung 3.3 zeigt die Anteile der Frauen und Männer, die zu verschiedenen Zeitpunkten vor und nach der Familiengründung Erfolg in der Wissenschaft hatten oder nicht. Hier lässt sich erkennen, dass Frauen ein Jahr vor der Familiengründung annähernd genauso erfolgreich sind wie Männer (Zeitpunkt: -12). Bei den Frauen hat ein Anteil von 69%, bei den Männern 72% eine Karriere. Erst nach der Familiengründung ergeben sich deutliche geschlechttypische Unterschiede in den Erfolgschancen.

Abbildung 3.3: Anteile der Wissenschaftler/innen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft, bezogen auf den Zeitpunkt der Familiengründung in Monaten und nach Geschlecht (in %)



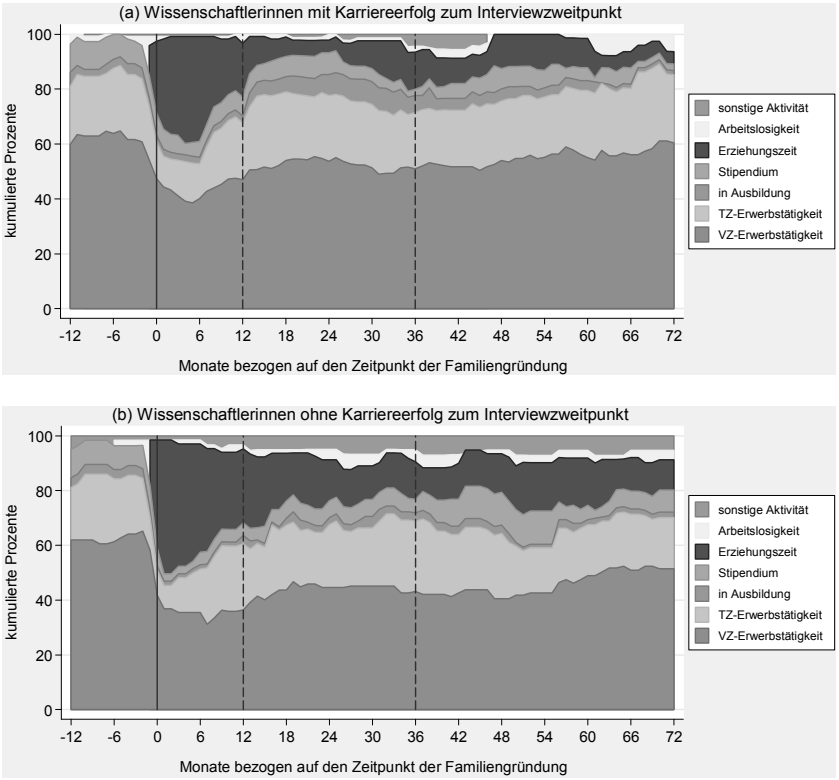
Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Wissenschaftlerinnen erfahren häufig Karrierenachteile nach der Familiengründung: Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes geht der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit einer erfolgreichen Karriere auf 61% zurück. Er erholt sich zwar in den darauf folgenden Beobachtungszeitpunkten, stagniert allerdings um die 63%. Damit erreicht der Anteil an erfolgreichen Wissenschaftlerinnen sechs Jahre nach der Familiengründung nicht das Ausgangsniveau, wie es noch ein Jahr vor der Familiengründung war. Entsprechend wächst der Anteil von Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft über die Zeit. Insgesamt gelingt es lediglich 41% der Wissenschaftlerinnen, nach der Familiengründung durchgängig zu allen beobachteten Zeitpunkten nach objektiven Maßstäben eine Karriere zu realisieren. Für die Männer hingegen geht die Familiengründung mit stabilen Karriereverläufen einher. Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes wächst der Anteil der Wissenschaftler mit Karriereerfolg zunächst auf 78% und bleibt danach relativ stabil. Im Gegensatz zu den Wissenschaftlerinnen haben 64% der Männer nach der Familiengründung durchgängig eine Karriere. Diskriminierungserfahrungen und anschließende Ab- oder Ausstiege aus der Wissenschaft (Cooling-Out) treffen Mütter daher in der Regel häufiger als Väter (von Stebut 2003).

Im Folgenden widmen wir uns den Vergleichen innerhalb der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und stellen diejenigen mit und ohne Karriereerfolg

zum Interviewzeitpunkt gegenüber. Abbildung 3.4 zeigt für beide Gruppen eine Verlaufsgrafik. Sie kumuliert die relativen Anteile an den verschiedenen Aktivitätsarten der Wissenschaftlerinnen auf monatlicher Basis zu 100% und zeigt, beginnend mit dem zwölften Monat *vor* der Geburt des ersten Kindes bis zum 72. Monat *danach*, die relativen Anteile der jeweiligen Aktivitäten.

Abbildung 3.4: Monatlicher Tätigkeitszustand im Verlauf ein Jahr vor und sechs Jahre nach der Familiengründung, kumulierte Prozente: (a) Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt, (b) Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Ein erster Blick auf die Grafiken zeigt, dass die Verläufe von Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft zum Interviewzeitpunkt eine gewisse Ähn-

lichkeit aufweisen. Sie sind für beide recht „bunt“, d. h. die Verläufe umfassen eine Reihe ganz verschiedener Aktivitäten. Dabei überwiegen Erwerbstätigkeiten für alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Eine weitere Ähnlichkeit zeigt sich darin, dass die Verläufe von Frauen mit und ohne Karriereerfolg für die Zeit *vor* der Familiengründung kaum voneinander abweichen: Hier sind ca. 61% der Wissenschaftlerinnen in Vollzeit-, ca. 20% in Teilzeitbeschäftigung, und ca. 10% haben ein Stipendium. Diese Anteile bleiben stabil unmittelbar bis zur Familiengründung.

Im ersten Jahr nach der Geburt des ersten Kindes wechselt insgesamt eine große Gruppe der Frauen hauptsächlich in Erziehungszeit und der Anteil der erwerbstätigen Frauen geht zurück. Aber gerade in dieser Zeit lassen sich dann doch Unterschiede in den Karriereverläufen der Wissenschaftlerinnen feststellen. Knapp die Hälfte der Wissenschaftlerinnen, die später Karriereerfolg haben, nehmen im beobachteten Zeitraum generell Erziehungszeiten in Anspruch (47%). Ihre ersten Erziehungszeiten dauern im Durchschnitt 13 Monate an. Im zeitlichen Verlauf gestaltet sich ihre Nutzung von Elternzeiten folgendermaßen: Der höchste Anteil an erfolgreichen Wissenschaftlerinnen in Elternzeit liegt bei 39% im vierten Monat nach der Geburt, genau ein Jahr nach der Geburt sind es 21%. Dieser Anteil geht zunächst weiter zurück, steigt dann aber wieder auf 14% im dritten Jahr nach der Familiengründung an. Wissenschaftlerinnen mit weiteren jüngeren Kindern gehen hier vermehrt (nochmals) in Elternzeit. Sechs Jahre nach der Familiengründung sind dann nur noch 4% der Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft in Elternzeit.

Die Erwerbsverläufe von Wissenschaftlerinnen, die zum Interviewzeitpunkt *keinen* Karriereerfolg verzeichnen können, sehen hingegen etwas anders aus. So nehmen sie generell etwas häufiger Erziehungszeiten in Anspruch (54%). Auch dauern ihre ersten Erziehungszeiten mit durchschnittlich 18 Monaten deutlich länger als die ihrer Kolleginnen mit Karriereerfolg.

Der höchste Anteil dieser Wissenschaftlerinnen in Elternzeit ist mit 49% bereits im ersten Monat nach der Geburt zu finden, ein Jahr nach der Geburt sind es immer noch 27%. Dieser Anteil geht dann bis zum dritten Jahr nach der Familiengründung nur zögerlich auf 14% zurück und stabilisiert sich auf diesem Niveau bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes.

Die Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg sind nach der Familiengründung entsprechend seltener erwerbstätig. Ein Jahr nach der Familiengründung gehen 60% von ihnen einer Erwerbstätigkeit nach. Im dritten und sechsten Jahr nach der Familiengründung sind zwar 70% dieser Wissenschaftlerinnen erwerbstätig, der Anteil sinkt zwischenzeitlich aber wieder aufgrund der Geburt weiterer Kinder ab. Am Ende des betrachteten Zeitraums erreichen die Frauen, die beim Interview keinen Erfolg in der Wissenschaft hatten, nicht das Ausgangsniveau an Erwerbstätigkeiten vom Jahr vor der Familiengründung. Darüber hinaus verschiebt sich bei ihnen im Verlauf

der Zeit *nach* Familiengründung das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigkeiten zugunsten von Teilzeittätigkeiten.

Die Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft bleiben hingegen etwas häufiger nach der Familiengründung in Erwerbstätigkeiten oder kehren danach schneller auf den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen ohne langfristigen Karriereerfolg. Ein Jahr nach der Familiengründung sind 65% der später erfolgreichen Wissenschaftlerinnen erwerbstätig, auch in Vollzeittätigkeiten, und dieser Anteil nimmt bis zum sechsten Jahr beständig auf 85% zu. Damit ist das Ausgangsniveau vom Zeitpunkt ein Jahr vor der Familiengründung leicht übertroffen. Ähnlich wie bei ihren Kolleginnen ohne Karriereerfolg verschiebt sich bei ihnen das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigkeiten sechs Jahre nach der Familiengründung leicht zugunsten von Teilzeittätigkeiten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Mütter *ohne* Erfolg in der Wissenschaft zu keinem Zeitpunkt nach der Familiengründung ein vergleichbares Niveau erreicht hat wie bei den Wissenschaftlerinnen *mit* Erfolg zum Interviewzeitpunkt. Auffällig ist auch, dass bei ihnen nicht nur Erziehungszeiten eine größere Rolle spielen, sondern dass sie nach der Familiengründung zeitweise stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und häufiger über Stipendien finanziert sind als Wissenschaftlerinnen *mit* Erfolg. Im Vergleich zu den Erwerbsverläufen der Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind die Verläufe der Wissenschaftler mit Kindern in erster Linie durch Vollzeiterwerbstätigkeiten geprägt (im Schnitt 80%); die Familiengründung als Ereignis ist darin in keiner Weise durch Um- oder Einbrüche erkennbar (ohne Abbildung).

3.3.7 Betreuungsarrangements beeinflussen Wissenschaftskarrieren

Die bisherigen Ergebnisse fokussieren auf die separaten Einflüsse einzelner Faktoren. In diesem Abschnitt werden diese Einflussgrößen in Regressionsmodellen zusammengeführt, um unter Berücksichtigung aller Faktoren abzuschätzen, welchen Einfluss die Betreuungslösungen auf die Chance von Karriereerfolg bei Frauen in der Wissenschaft haben. Dabei wollen wir über die bisherigen Vergleiche hinausgehen, in denen der Karriereerfolg zum Zeitpunkt des Interviews das ausschlaggebende Kriterium war. In den Modellen lässt sich nun prüfen, ob Frauen zu den *verschiedenen* Zeitpunkten nach der Familiengründung nach objektiven Vorgaben Erfolg in der Wissenschaft hatten oder nicht. In die Berechnungen wurden alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern einbezogen. In Tabelle 3.2 sind die Schätzer als Odds Ratios und deren Konfidenzintervalle[13] aufgeführt.

---

13 Odds Ratios geben das Chancenverhältnis für das Eintreten eines Umstands zwischen einer Referenz- und einer Vergleichsgruppe an. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet, dass es keinen

Tabelle 3.2: Logistische Random-Effects-Modelle zur Vorhersage Karriere ja/nein ein, drei und sechs Jahre nach der Familiengründung, Odds Ratios und Konfidenzintervalle (alle Frauen)

	Modell 1		**Modell 2**	
Zeitpunkt seit Familiengründung *(Ref: 1. Jahr)*	1		1	
3. Jahr	0,791	[0,38,1,65]	3,129	[0,75,13,06]
6. Jahr	0,792	[0,31,2,00]	6,665 *	[1,17,38,08]
Betreuungsarrangement = traditionell *(Ref: nicht traditionell)*	0,434 *	[0,22,0,84]	0,071 ***	[0,02,0,31]
Nutzung externer Kinderbetreuung *(Ref: nein)*	2,529 +	[0,98,6,53]	3,171 *	[1,15,8,77]
Interaktion: Betreuungsarrangement * Zeitpunkt seit Familiengründung				
*trad. Arrangement * 3. Jahr*			0,345 *	[0,14,0,83]
*trad. Arrangement * 6. Jahr*			0,246 **	[0,10,0,63]
Karriereerfolg 1 Jahr vor der Fam.gründung *(Ref: nein)*	6,361 ***	[2,31,17,49]	8,52 ***	[2,83,25,68]
Qualifikation bei Fam.gründung: Promotion oder höher *(Ref: keine Promotion)*	1,983 +	[0,96,4,08]	1,923 +	[0,91,4,07]
Erwerbsstatus Partner 1 Jahr vor der Fam.gründung *(Ref: VZ erwerbstätig)*	1		1	
Partner TZ erwerbstätig	1,567	[0,53,4,67]	1,295	[0,41,4,08]
Partner nicht erwerbstätig	0,721	[0,27,1,91]	0,602	[0,22,1,67]
Disziplin *(Ref: Sozialwissenschaften)*	1		1	
Technikwissenschaften	1,742	[0,76,4,01]	1,911	[0,80,4,58]
Naturwissenschaften	2,996 **	[1,34,6,69]	3,161 **	[1,37,7,29]
mind. 1 weiteres jüngeres Kind *(Ref: nein)*	0,651	[0,33,1,29]	0,639	[0,32,1,30]
Konstante	0,219 +	[0,05,1,04]	0,639	[0,10,3,89]
Insig2u Konstante	1,117	[0,38,3,25]	1,27	[0,44,3,63]
Std.abw. des Random Intercept (Zeta-Fehler)	1,057		1,127	
Intraklassen-Korrelationsfehler (rho)	0,254		0,279	
Wald Test (chi2)	39,531		40,424	
p	0,001		0,002	
Beobachtungen	365		365	
Cluster (Personen)	133		133	

Weitere Kontrollgrößen sind Abschlusskohorte, Altersunterschied zwischen den Partnern, akademischer Abschluss der Eltern, Vollzeiterwerbstätigkeit der Mutter im Alter 15.

Signifikanzniveaus: + p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen"; eigene Berechnungen

Unterschied in der Chance zwischen den beiden Gruppen gibt. Die Vergleichsgruppe hat eine höhere Chance als die Referenzgruppe bei einem Odds Ratio von >1 und eine geringere Chance bei einem Odds Ratio von <1. Der Konfidenzintervall zeigt, ob das geschätzte Odds Ratio mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,95 in dem angegeben Bereich liegt. Die Schätzung ist unsicher, wenn der Wert 1 innerhalb des Konfidenzintervalls liegt und je größer der Konfidenzintervall ist.

Modell 1 beinhaltet alle theoretisch relevanten Faktoren, Modell 2 enthält zusätzlich Interaktionseffekte des Betreuungsarrangements mit dem Zeitverlauf. Für die Analyse der Organisation der Kinderbetreuung mussten zwei Einschränkungen im Vergleich zu den Deskriptionen im vorangegangen Abschnitt getroffen werden. Zum einen wurde für die externe Betreuung lediglich geschaut, ob sie genutzt wurde oder nicht, und zum anderen mussten die egalitären und umgekehrt traditionellen Paararrangements bei der Kinderbetreuung aufgrund geringer Fallzahlen zusammengelegt werden.

Im ersten Modell zeigt sich, dass für Wissenschaftlerinnen nach der Familiengründung eine geringere Chance besteht, Karriereerfolg zu haben, wenn sie in ihrer Partnerschaft diejenigen sind, die die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen (traditionelles Arrangement). Die Nutzung von externen Betreuungsmöglichkeiten wiederum verbessert die Aussicht der Mütter auf Karriereerfolg in der Wissenschaft bedeutend.

Ein detaillierter Blick auf den Einfluss der Betreuungslösungen für die verschiedenen Zeitpunkte nach der Familiengründung in Modell 2 berücksichtigt das Verschränkungsverhältnis zwischen dem Paararrangement und den Beobachtungszeitpunkten und zeigt, dass beide Effekte sich deutlich verstärken und an statistischer Bedeutsamkeit zunehmen. Aufgrund der zusätzlichen Interaktionsterme gibt der Schätzer für das Betreuungsarrangement in Modell 2 nur seinen Einfluss im ersten Lebensjahr des Kindes an. Demnach ist die Chance auf Karriereerfolg bei Wissenschaftlerinnen mit einem traditionellen Arrangement bereits im ersten Lebensjahr des Kindes deutlich geringer als bei ihren Kolleginnen mit nicht-traditionellen Arrangements. Der Gesamteffekt des traditionellen Betreuungsarrangements in Modell 2 berechnet sich zusätzlich aus den Effekten der Interaktionsterme, d. h. für Wissenschaftlerinnen besteht insgesamt eine geringe Chance dafür, nach der Familiengründung beruflichen Erfolg zu haben, wenn sie die hauptsächliche Zuständigkeit für die Betreuung ihres Kindes übernehmen. Nutzen Wissenschaftlerinnen – unabhängig vom paarinternen Betreuungsarrangement – die Unterstützung von Dritten in der Betreuung ihrer Kinder, so ist auch die Chance auf Karriereerfolg größer. In Modell 2 wird außerdem ersichtlich, dass sich die Chancen auf Karriereerfolg im sechsten Jahr im Vergleich zum ersten Jahr nach der Familiengründung gerade bei den Wissenschaftlerinnen deutlich verbessern, deren paarinternes Betreuungsarrangement nicht dem traditionellen Modell folgt. Damit zeigt sich sehr eindrucksvoll, wie wichtig das partnerschaftliche Betreuungsarrangement nach der Familiengründung für die weiteren Karriereaussichten von Wissenschaftlerinnen tatsächlich ist.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass sich die Chancen auf Erfolg in der Wissenschaft für Mütter besser gestalten, wenn sie bereits vor der Familiengründung Erfolg hatten. Für die Hypothese aus der Lebensverlaufsperspektive, dass die Karrierechancen höher sind, wenn der Übergang zur

Elternschaft später im Karriereverlauf erfolgt, lässt sich eine vorsichtige Bestätigung zeigen: Wissenschaftlerinnen, die ihr erstes Kind erst nach der Promotion bekommen, haben eine bessere Chance auf Karriereerfolg nach der Familiengründung (Modell 2). Dieses Ergebnis ist allerdings nur auf dem 10%-Niveau signifikant.

Für die Hypothesen des Ressourcen-Verhandlungsmodells finden wir keine so eindeutigen und belastbaren Befunde. Die relative Verhandlungsposition lässt sich über den Erwerbsstatus des Partners vor der Familiengründung erfassen. Die Effekte für diesen Einflussfaktor sind zwar nicht signifikant, doch sie weisen in eine gewisse Richtung. Wissenschaftlerinnen, deren Partner vor der Familiengründung einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen oder sich über ein Stipendium finanzierten, hatten tendenziell bessere Aussichten auf Karriereerfolg als ihre Kolleginnen mit Vollzeit erwerbstätigen Partnern. Die Kategorie „nicht erwerbstätig" fasst hier eine Reihe verschiedener Aktivitäten zusammen, unter anderem auch Ausbildungen und Praktika. Das sind Tätigkeiten, die faktisch ein Vollzeit-Engagement bedeuten und daher eher einen nachteiligen Einfluss auf die Karriereaussichten der Wissenschaftlerinnen im Zusammenhang mit der Familiengründung haben können.

Dieselben Modelle für die Väter unter den Wissenschaftlern zeigen (ohne Tabelle), dass weder das paarinterne Betreuungsarrangement noch die Nutzung externer Betreuungsmöglichkeiten einen bedeutsamen Effekt für die Karrierechance von Vätern hat. Die Einflussgrößen, die bei den Wissenschaftlern von Relevanz sind, sind der Karriereerfolg vor der Familiengründung sowie die Abschlusskohorte, die für die Messung der Arbeitsmarktsituation steht.

3.4 Kinder – Karriereknick oder Karrierekick?

Die Frage nach der Bedeutung der Familiengründung für den Karriereerfolg in der Wissenschaft wurde in der Literatur häufig mit Blick auf die private Situation von Wissenschaftlerinnen aufgegriffen und diskutiert (vgl. Lind 2008; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010; von Stebut 2003). Diese Untersuchungen beschränkten sich größtenteils auf deskriptive Darstellungen der privaten Umstände, wie die Konstellation der Partner bezüglich Qualifikation und Arbeitsbereich sowie teilweise die Organisation der Kinderbetreuung. Auch wurden die Untersuchungen zumeist entweder nur mit quantitativen oder nur mit qualitativen Methoden untersucht und nicht in ihrer Verknüpfung. Ziel unseres Beitrags war es, dieses Desiderat aufzugreifen und genauer zu untersuchen, welche Betreuungsstrategien Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) mit ihren Partnern bei der Verfolgung ihrer Karrieren entwickeln

und welchen Einfluss die Lösungen der Kinderbetreuung auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen haben.

In der Gesamtschau unserer Befunde zeigte sich, dass die Familiengründung für Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einen Karrierenachteil darstellt. Während Frauen in der Wissenschaft vor der Familiengründung genauso häufig Erfolg haben wie Männer, nimmt der Anteil von Wissenschaftlerinnen mit Erfolg nach der Geburt des ersten Kindes ab. Wissenschaftlerinnen, die ihre Karriere nach der Familiengründung mit Erfolg fortführen, haben in der Regel seltener und weniger Kinder, auch bekommen sie ihr erstes Kind später als Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg. Damit wird die aus der Lebensverlaufsperspektive formulierte Annahme, dass eine Konsolidierung der Karriere vor der Geburt des ersten Kindes die Chancen für beruflichen Erfolg erhöht, bestätigt. Diese auf das Verhalten von Frauen (bzw. Paaren) abzielende Strategie einer späten Geburt macht die Planung der Familiengründung zu einer stark rationalen Angelegenheit. Wir konnten zeigen, dass diese Frage des „richtigen Zeitpunkts" für die Geburt des ersten Kindes für viele der Wissenschaftlerinnen, die sowohl ihre berufliche Karriere fortsetzen als auch Kinder haben möchten, zur Belastung wird.

Wissenschaftlerinnen, die sich für Kinder entscheiden, verfolgen mit ihren Partnern unterschiedliche Strategien, um ihre Berufstätigkeit auch nach der Familiengründung fortzusetzen. Die meisten Frauen unterbrechen aufgrund von Betreuungsaufgaben zumindest für kurze Zeit ihre eigene Berufstätigkeit. Dabei zeigte sich, dass die Dauer der Unterbrechung durch Elternzeit den Karriereerfolg der Frauen nach der Familiengründung mitbestimmt und Wissenschaftlerinnen mit kurzen Elternzeiten im weiteren Karriereverlauf häufig erfolgreicher sind als ihre Kolleginnen mit längeren Elternzeiten. Zugleich wurde deutlich, dass es hilfreich für Wissenschaftlerinnen ist, wenn ihnen ermöglicht wird, auch während der Elternzeit Anschluss an ihr berufliches Umfeld zu behalten.

Als dominantes Kinderbetreuungsarrangement nach der Familiengründung erwies sich auch unter Wissenschaftlerinnen in (Akademiker-)Partnerschaften die traditionelle vergeschlechtlichte Arbeitsteilung. Eine Spezialisierung im Sinne familienökonomischer Überlegungen trifft jedoch nicht auf die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner zu, die nach der Familiengründung und auch während kurzer Erwerbsunterbrechungen durch Elternzeiten mehrheitlich an ihrer Berufstätigkeit festhalten. Eine Ausnahme stellt ein Fall mit umgekehrt traditionellem Betreuungsarrangement dar. Hier spezialisiert sich der Partner, der selbst keine Karriereabsichten hatte, auf die Betreuung des gemeinsamen Kindes und die Haushaltsarbeit, während seine Frau eine Wissenschaftskarriere verfolgt.

Der Blick auf die Aushandlungsprozesse der Paare zeigte, dass das traditionelle Arrangement nicht immer Ergebnis bewusster Entscheidungen und nicht immer „gewollt" ist. Sowohl auf Seiten der Wissenschaftlerinnen als

auch auf Seiten ihrer Partner gibt es Verhinderungskontexte, die zur ungleichen Aufgabenverteilung in der Partnerschaft führen. Diese sind zum einen nicht gelingende Aushandlungen der Wissenschaftlerinnen und ihrer Partner über ihre jeweiligen Wünsche hinsichtlich der Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung und zum anderen Befürchtungen, diese gegenüber den Vorgesetzten durchzusetzen, ohne Sanktionen zu erfahren. Letztere Befürchtung wurde besonders für die Partner der Wissenschaftlerinnen formuliert, die – wenn sie in Elternzeit gehen oder die Arbeitszeit für die Kinderbetreuung reduzieren – vermeintlich größere Nachteile haben als Wissenschaftlerinnen. Aus verhandlungstheoretischer Sicht ergeben sich daraus Nachteile für die Wissenschaftlerinnen, die dazu führen, dass sie mehrheitlich die Kinderbetreuung übernehmen. Daraus ist zu schlussfolgern, dass nicht allein das Ressourcenverhältnis der Partner in den Aushandlungsprozessen entscheidend ist. Hinzu kommen tief sitzende normative, geschlechterdifferenzierte Überzeugungen, die als Erwartungen an sich selbst (als Mutter/Vater) und an den/die Partner/in (als Vater/Mutter) formuliert werden. In Prozessen des innerpartnerschaftlichen *doing gender* werden diese Erwartungen in die Praxis umgesetzt und führen auch bei Wissenschaftlerinnen, die einen egalitären Anspruch an ihre Partner formulieren, nach der Familiengründung zu einem traditionellen Betreuungsarrangement. Zuschreibungen, dass Betreuungsaufgaben einfacher mit der Tätigkeit in der Wissenschaft zu vereinbaren seien als mit Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern, unterstützen – insofern sie nur für die Arbeit von Wissenschaftlerinnen Anwendung finden – eine geschlechterdifferenzierte Arbeitsteilung (Hess/Rusconi/Solga 2011a). In Partnerschaften, in denen beide Partner gleichermaßen Betreuungsaufgaben übernehmen, werden diese Zuschreibungen als vergeschlechtlichte Zuschreibungen dekonstruiert und die alltägliche Handlungspraxis immer wieder auf die gewünschte Gleichheit hin überprüft.

Grundsätzlich übernehmen Wissenschaftlerinnen *durchgehend* selbst Betreuungsaufgaben, egal ob sie dies in traditionellen Arrangements oder in gleichmäßiger Aufteilung mit ihrem Partner tun. Wissenschaftlerinnen mit einem traditionellen Betreuungsarrangement haben aber deutlich geringere Karrierechancen als diejenigen, die sich die Betreuungsaufgaben mit ihren Partnern zumindest gleichmäßig teilen. Für diejenigen Wissenschaftlerinnen, die trotz traditioneller Arrangements ihre Karrieren nach der Familiengründung fortsetzen können, spielt eine *flexible* Auslagerung der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle. Diese Flexibilität erreichen Wissenschaftlerinnen, indem sie Betreuungseinrichtungen *und* private Personen für die Betreuung ihres Kindes kombinieren. Die Auslagerung der Kinderbetreuung und die Kombination verschiedener dritter Personen oder Einrichtungen ist insgesamt eine recht voraussetzungsvolle Betreuungslösung. Es ist erforderlich, dass entsprechende Möglichkeiten der externen Betreuung vor Ort in ausreichender Verfügbarkeit bestehen. Auch ist entscheidend, ob die Nutzung dieser

Betreuungsmöglichkeiten durch die Wissenschaftler/innen finanzierbar ist. Gerade während der Promotionsphase verfügen Wissenschaftler/innen über ein geringes Einkommen und sind daher in der Finanzierung externer Betreuungsmöglichkeiten eingeschränkt. Die Möglichkeit einer unentgeltlichen Unterstützung durch ein persönliches Netzwerk wie Familienangehörige oder Freunde kann hilfreich sein und die entsprechend höhere Kosten für die Betreuung des Kindes durch Tagesmütter, Babysitter oder Betreuungseinrichtungen verringern – aber nicht alle Wissenschaftler/innen können auf ein solches privates Netzwerk zurückgreifen.

Die verlässliche und eigenverantwortliche Übernahme der Kinderbetreuung durch den Partner stellt daher eine Entlastung für die Frauen dar, die die Kinderbetreuung durch Dritte nur schwer ersetzen kann. Um dies zu gewährleisten, müssen die Partner der Wissenschaftlerinnen nicht nur die Erwerbsorientierung ihrer Partnerinnen ideell, sondern vor allem praktisch unterstützen. In den qualitativen Auswertungen zeigte sich zudem, dass die berufliche und partnerschaftliche Zufriedenheit besonders hoch bei den Paaren ist, die sich die Betreuung der gemeinsamen Kinder paritätisch teilen.

Unsere Ergebnisse werfen Fragen für weitere Forschung auf. Forschungsbedarf besteht zum Beispiel bei der Untersuchung der Karrierebedingungen, die von den alten und den neuen Bundesländern ausgehen. Denn in der Literatur zeigte sich ein erstaunlicher Unterschied im Anteil an Professorinnen, die Kinder haben. Hier lassen sich zahlreiche Fragen anknüpfen: Haben Frauen an Universitäten in den neuen Bundesländern möglicherweise bessere Karrierechancen als in den alten Bundesländern? Gestalten ostdeutsche Wissenschaftlerinnen die Aufteilung der Betreuungsarbeit egalitärer als westdeutsche? Welche Rolle spielen hier Paararrangements und externe Betreuung für die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu denen in den alten Bundesländern?

Darüber hinaus wäre es gerade beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft interessant, nicht nur diejenigen Frauen zu betrachten, die erfolgreich in der Wissenschaft verblieben sind, sondern auch die „Aussteigerinnen“. So ließen sich Barrieren für Frauen, die mit der privaten Situation zusammenhängen, noch eindeutiger bestimmen. Das Problem besteht allerdings in der Identifikation und Erreichbarkeit der Aussteigerinnen, denn sie gehen im Qualifizierungsprozess verloren.

Ein weiterer Punkt, an dem die Forschung zu Karriereverläufen von Frauen in der Wissenschaft anknüpfen sollte, ist das Timing der Familiengründung. Es wäre lohnenswert, näher zu untersuchen, ob sich möglicherweise eine Familiengründung vor dem ersten akademischen Abschluss positiv auf den Karriereerfolg von Frauen auswirkt. Dies spricht zwar gegen die Annahme aus der Lebensverlaufsperspektive, dennoch kann ein so früher Zeitpunkt der Familiengründung durchaus mit Vorteilen verbunden sein. Das Kind ist dann, wenn die Anforderungen der Qualifikationsphase besonders

hoch sind, wie bei der Promotion und Habilitation, in einem weniger betreuungsintensiven Alter. Unter den gegenwärtigen Bedingungen der fast ausnahmslos befristeten Beschäftigung im Wissenschaftssystem steht diese Überlegung jedoch den (beruflichen) Planungsunsicherheiten von jungen Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern entgegen.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. In: Gender & Society 4, 2, S. 139-158.

Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: Women's Studies International Forum 27, 3, S. 189-201.

Aldous, Joan (1982): From dual-earner to dual-career families and back. In: Aldous, Joan (Hrsg.): Two paychecks: Life in dual-earner families. Beverly Hills: Sage, S. 11-26.

Allmendinger, Jutta/von Stebut, Janina/Fuchs, Stefan/Brückner, Hannah (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten: Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/Main: Campus, S. 193-220.

Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 276-307.

Andresen, Sünne/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. WZB Discussion Paper P99-601, Berlin. http://bibliothek.wzb.eu/pdf/1999/p99-601.pdf [Zugriff: 31.05.2011]

Anger, Christina/Konegen-Grenier, Christiane (2008): Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. In: IW-Trends 35, 1, S. 1-16.

Backhaus, Beate/Ninke, Lars/Over, Albert (2002): Brain Drain – Brain Gain: Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen. http://www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf [Zugriff: 31.05.2011]

Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 105-149.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.

Beaufaÿs, Sandra (2004). Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes [22 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal), 5, 2, Art. 10. http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613 [Zugriff: 31.05.2011]

Beaufaÿs, Sandra (2005): Aus Leistung folgt Elite? Nachwuchsförderung und Exzellenz-Konzept. In: Forum Wissenschaft 2005, 2, S. 54-57.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom ‚Dasein für andere' zum Anspruch auf ‚ein Stück eigenes Leben': Individualisierung im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Soziale Welt 34, 3, S. 307-340.

Becker, Gary Stanley (1991): A treatise on the family. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Becker, Penny Edgell/Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: Journal of Marriage and the Family 61, 4, S. 995-1007.

Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin/Meschkutat, Bärbel/ Reuschke, Darja/Tippel, Cornelia (2011): Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 21-63.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, Roland/ Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske + Budrich: S.189-200.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 123-139.

Bernasco, Wim/de Graaf, Paul M./Ultee, Wout C. (1998): Coupled careers. Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. In: European Sociological Review 14, 1, S. 15-31.

Bielby, Denise Del Vento/Bielby, William T. (1984): Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. In: American Sociological Review 49, 2, S. 234-247.

Bielby, William T./Bielby, Denise D. (1992): I will follow him: Family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. In: American Journal of Sociology 97, 5, S. 1241-1267.

Biller-Andorno, Nikola/Jakovljevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (2005): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt/New York: Campus.

Blood, Robert O./Wolfe, Donald M. (1960): Husbands and wives: The dynamics of married living. New York: The Free Press.

Blossfeld, Hans-Peter/Drobnič, Sonja, (Hrsg.) (2001): Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families. Oxford: Oxford University Press.

Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (2003): Assortative mating in cross-national comparison: A summary of results and conclusions. In: Blossfeld, Hans-Peter/ Timm, Andreas (Hrsg.): Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies. Dordrecht: Kluwer, S. 331-342.

Bock, Bettina/de Jong, A. (1994): Carrières van vrouwen en mannen. Ministerie van Binnenlandse Zaken, Den Haag.

Boyle, Paul/Cooke, Thomas J./Halfacree, Keith/Smith, Darren (2001): A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. In: Demography 38, 2, S. 201-213.

Bryson, Jeff B./Bryson, Rebecca (1980): Salary and job performance differences in dual-career couples. In: Pepitone-Rockwell, Fran (Hrsg.): Dual-Career Couples. Beverly Hills/London: Sage, S. 241-259.

Brzinsky-Fay, Christian (2007): Lost in Transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. In: European Sociological Review 23, 4, S. 409-422.

Brzinsky-Fay, Christian/Kohler, Ulrich/Luniak, Magdalena (2006): Sequence analysis with Stata. In: The Stata Journal 6, 4, S. 435-460.

Büchel, Felix (2000): Tied movers, tied stayers: The higher risk of overeducation among married women in West Germany. In: Gustafsson, Siv S./Meulders, Danièle E. (Hrsg.): Gender and the labour market. Econometric evidence of obstacles to achieving gender equality. London: Macmillan Press, S. 133-146.

Büchel, Felix/Frick, Joachim R./Witte, James, C. (2002): Regionale und berufliche Mobilität von Hochqualifizierten. Ein Vergleich Deutschland – USA. In: Bellmann, Lutz/Velling, Johannes (Hrsg.): Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte. Nürnberg: IAB, S. 207-244.

Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.) (2005): Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Repräsentativbefragungen. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, Köln.

Campbell, Donald T./Cook, Thomas D. (1979): Quasi-experimentation. Design and analysis issues for field settings. Chicago: Rand McNally College.

Clement, Ulrich/Clement, Ute (2001): Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. In: Familiendynamik 26, 3, S. 253-274.

Cooke, Thomas J. (2003): Family migration and the relative earnings of husbands and wives. In: Annals of the Association of American Geographers 93, 2, S. 338-349.

Correll, Lena (2010): Anrufungen zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung von Kinderlosigkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Costa, Dora L./Kahn, Matthew E. (2000): Power couples: Changes in the locational choice of the college educated, 1940-1990. In: The Quarterly Journal of Economics 115, 4, S. 1287-1315.

Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H. (2005): Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen: Segmentation, Integration, Entgrenzung. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 53-75.

Diaz-Bone, Rainer/Glöckner, Ulf/Küffer, Anne-Cathérine (2004): Berufliche Situation und Tätigkeitsfeld von Sozialwissenschaftlern. Eine Analyse mit dem Mikrozensus 2000. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 27, 2, S. 171-184.

Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Gender-Datenreport – Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, S. 99-158.

Drosdowski, Günther (1989): Der Duden in 12 Bänden. Das Standardwerk zur deutschen Sprache. Mannheim: Dudenverlag.

Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: Annual Review of Sociology 2, S. 335-362.

Enders, Jürgen (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen. In: Hitzler, Ronald/ Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske + Budrich, S. 254-262.

Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Doktortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierenden. Frankfurt/New York: Campus.

England, Paula (2005): Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. In: Social Politics 12, 2, S. 264-288.

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.

Engler, Stefanie (2003): „Aufsteigen oder Aussteigen". Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft. In: Hitzler, Roland/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen, S.113-128.

Esping-Andersen, Gosta (2009): The incomplete revolution: Adapting to women's new roles. Cambridge: Polity Press.

Gash, Vanessa/McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts – the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: Socio-Economic Review 5, 3, S. 467-496.

Geenen, Elke M. (1993): Brüche und Kontinuitäten in den Biographien von Wissenschaftlern. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hrsg.): Frauenforschung in universitären Disziplinen. Opladen: Leske + Budrich, S. 41-65.

Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske + Budrich.

Geißler, Rainer (1996): Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München: Juventa, S. 83-106.

Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008): Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie. Wiesbaden: VS Verlag.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine Publishing.

Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.) (2010): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.

Gross, Harriet Engel (1980): Dual-career couples who live apart: Two types. In: Journal of Marriage and the Family 42, 3, S. 567-576.

Gülker, Silke (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft – Strukturen und Trends. In: WSI-Mitteilungen 63, 5, S. 227-233.

Hardill, Irene/van Loon, Joost (2007): Individualization and identity risks in dual-career households. In: Perrons, Diane/Fagan, Collette/McDowell, Linda/Ray,

Kath/Ward, Kevin (Hrsg.): Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America. Cheltenham: Edward Elgar, S. 162-177.

Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/ Main: Campus.

Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008): Demography as a push toward gender equality? Current reforms of German family policy. In: Social Politics 15, 3, S. 287-314.

Herma, Holger (2009): Liebe und Authentizität. Generationswandel in Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag.

Hertz, Rosanna (1986): More equal than others: Women and men in dual-career marriages. Berkeley: University of California Press.

Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra (2010): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hintan. In: WZB-Mitteilungen 129, S. 24-27.

Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele …" – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-104.

Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen. In: Becker, Ruth/Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra (Hrsg.): Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Berlin, Dortmund, München, S. 10-14. http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/bmbf-broschure.pdf [Zugriff: 31.05.2011]

Hiller, Dana Vannoy/Dyehouse, Janice (1987): A case for banishing "dual-career marriages" from the research literature. In: Journal of Marriage and the Family 49, 4, S. 787-795.

Hirseland, Andreas/Herma, Holger/Schneider, Werner (2005): Geld und Karriere – Biographische Synchronisation und Ungleichheit bei karriereorientierten Paaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 163-186.

Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1997): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Leske + Budrich: Opladen.

Holst, Elke (2009): Führungskräfte-Monitor 2001-2006. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Holst, Elke/Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: Wochenbericht des DIW Berlin 4, S. 2-10.

Hood, Jane (1983): Becoming a two-job family. New York: Praeger.

Hopf, Christel (1978). Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, Zeitschrift für Soziologie 7, S. 97-115.

Jacobs, Jerry A./Winslow, Sarah E. (2004): Overworked faculty: Job stresses and family demands. In: The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 569, 1, S. 104-129.

Jaksztat, Steffen/Schinder, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule, 14/2010.

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Internationales Zentrum für Hochschulforschung, Kassel.

Jürges, Hendrik (1998a): Beruflich bedingte Umzüge von Doppelverdienern. Eine empirische Analyse mit Daten des SOEP. In: Zeitschrift für Soziologie 27, 5, S. 358-377.

Jürges, Hendrik (1998b): Einkommen und berufliche Situation von Doppelverdienern nach Umzügen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, 2, S. 234-243.

Jürges, Hendrik (2006): Gender ideology, division of housework, and the geographic mobility of families. In: Review of Economics of the Household 4, 4, S. 299-323.

Kahlert, Heike (2010): Triadische Karriereberatung in der Wissenschaft – ein neues Konzept der Politik der Chancengleichheit. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2 (2), S. 69-86.

Klein, Thomas (1996): Der Altersunterschied zwischen Ehepartnern. Ein neues Analysemodell. In: Zeitschrift für Soziologie 25, 5, S. 346-370.

Kluge, Susann/Kelle, Udo (Hrsg.) (2001): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim/München: Juventa.

Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2009): Verlorenes Vertrauen? Auf der Suche nach neuen Governance-Formen in einer veränderten Wissenschaftslandschaft. In: Botzem, Sebastian/Hofmann, Jeanette/Quack, Sigrid/Schuppert, Gunnar Folke/Straßheim, Holger (Hrsg.): Governance als Prozess – Koordinationsformen im Wandel. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 527-545.

Knights, David/Richards, Wendy (2003): Sex discrimination in UK Academia. In: Gender, Work and Organization 10, 2, S. 213-238.

Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, 1, S. 1-29.

Könekamp, Bärbel (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen. Wiesbaden: VS Verlag.

Konrad, Alison M./Cannings, Kathy (1997): The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. In: Human Relations 50, 10, S. 1305-1328.

Krais, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/New York: Campus.

Krimmer, Holger/Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 21, 4, S. 18-33.

Krüger, Helga (2002): Territorien – Zur Konzeptualisierung eines Bindeglieds zwischen Sozialisation und Sozialstruktur. In: Breitenbach, Eva/Bürmann, Ilse/ Liebsch, Katharina (Hrsg.): Geschlechterforschung als Kritik. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 29-47.

Levy, René/Ernst, Michèle (2002): Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung. In: Zeitschrift für Familienforschung 14, 2, S. 103-131.

Levy, René/Bühlmann, Felix/Widmer, Eric (2007): Dual and single career couples in Switzerland: Exploring partners' trajectories. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 263-289.

Lind, Inken (2008): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. In: Forschung & Lehre 15, 11, S. 754-756.

Lucchini, Mario/Saraceno, Chiara/Schizzerotto, Antonio (2007): Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 290-310.

Matthies, Hildegard (2006): Die Organisation der Wissenschaft: Chancen und Risiken für Karrieren. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich: Vdf Hochschulverlag, S. 57-73.

Mayer, Karl Ulrich (1991): Soziale Ungleichheit und die Differenzierung von Lebensverläufen. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. Frankfurt/Main: Campus, S. 667-687.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.

Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 28, S. 3-12.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 1, S. 8-35.

Mittelstraß, Jürgen (2006): Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich: S. 17-36.

Moen, Phyllis (Hrsg.) (2003): It's about time: Couples and careers. Ithaca: ILR Press.

Moen, Phyllis (2010): From 'Work-Family' to the 'Gendered Life Course' and 'Fit': Five challenges to the field. WZB Discussion Paper SP I 2010-501, Berlin. http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2010/i10-501.pdf [Zugriff: 31.05.2011]

Moen, Phyllis/Wethington, Elaine (1992): The concept of family adaptive strategies. In: Annual Review of Sociology 18, S. 233-251.

Moen, Phyllis/Roehling, Patricia (2005): The career mystique. Cracks in the American dream. Lanham, Maryland: Lanham Rowman & Littlefield.

Morgan, Kimberly J./Zippel, Kathrin (2003): Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. In: Social Politics 10, 1, S. 49-85.

Münch, Richard (2006): Drittmittel und Publikationen. Forschung zwischen Normalwissenschaft und Innovation. In: Soziologie 35, 4, S. 440-461.

Nock, Steven L. (1998): Turn-taking as rational behavior. In: Social Science Research 27, 3, S. 235-244.

Oevermann, Ulrich/Allert, Tilmann/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, Hans Georg (Hrsg.): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 352-433.

Ott, Notburga (2001): Der Erklärungsansatz der Familienökonomik. In: Huinink, Johannes/Strohmeier, Klaus Peter/Wagner, Michael (Hrsg.): Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung. Würzburg: Ergonverlag, S. 129-144.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Plantenga, Janneke/Remery, Chantal/Siegel, Melissa/Sementini, Loredana (2008): Childcare services in 25 European Union member states: The Barcelona targets revisited. In: Leira, Arnlaug/Saraceno, Chiara (Hrsg.): Childhood: Changing contexts. Bingley: Emerald, S. 27-53.

Poloma, Margaret M./Pendelton, Brian F./Garland, T. Neal (1981): Reconsidering the dual-career marriage: A longitudinal approach. In: Journal of Family Issues 2, 2, S. 205-224.

Rabe-Hesketh, Sophia/Skrondal, Anders (2005): Multilevel and longitudinal modeling using Stata. Texas: StataPress.

Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1969): The dual career family. A variant pattern and social change. In: Human Relations 22, 1, S. 3-30.

Reichart, Elisabeth/Chesley, Noelle/Moen, Phyliss (2007): The end of the career mystique? Policy and cultural frameworks that structure the work-family interface in the United States and Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 337-370.

Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (1994): Erheben, Auswerten, Darstellen. Konturen einer hermeneutischen Wissenssoziologie. In: Schröer, Norbert (Hrsg.): Interpretative Sozialforschung: Auf dem Weg zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie. Opladen: Leske + Budrich, S. 56-84.

Reskin, Barbara F./Padavic, Irene (1994): Women and men at work. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Rhodes, Angel R. (2002): Long-distance relationships in dual-career commuter couples: A review of counseling issues. In: The Family Journal 10, 4, S. 398-404.

Rusconi, Alessandra (2002): "What can universities do?" Dual-career policies at American universities. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2002): Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpart-

nerschaften". Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2004): Alters- und Erwerbskonstellationen in Akademikerpartnerschaften: Ein Vergleich zwischen 1971 und 1997. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 311-336.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2008): A systematic reflection upon dual career couples. WZB Discussion Paper SP I 2008-505, Berlin. http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf [Zugriff: 31.05.2011]

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2010): Doppelkarrieren – Eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 37-55.

Saraceno, Chiara (1989): The concept of the family strategy and its application to the family-work complex: Some theoretical and methodological problems. In: Marriage Family Review 14, 1-2, S. 1-18.

Saraceno, Chiara (2007): Introduction to the special issue: Dual-career couples. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 255-262.

Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin (2002): Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt/Main: Campus.

Schneider, Norbert F./Ruppenthal, Silvia/Lück, Detlev/Rüger, Heiko/Dauber, Andrea (2008): Germany – A country of locally attached but highly mobile people. In: Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.): Mobile living across Europe. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six European countries. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 105-147.

Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: Zeitschrift für Soziologie 39, 5, S. 382-401.

Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 2, S. 23-49.

Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiografischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin/Robert, Günter (Hrsg.): Biografie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 78-117.

Shauman, Kimberlee A. (2010): Gender asymmetry in family migration: Occupational inequality or interspousal comparative advantage? In: Journal of Marriage and Family 72, 2, S. 375-392.

Skopek, Jan/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2009): Partnersuche im Internet. Bildungsspezifische Mechanismen bei der Wahl von Kontaktpartnern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61, 2, S. 183-210.

Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2004): Deutsche Hochschule und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. In: Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule: Analysen, Konzepte, Perspektiven. Hertie-Stiftung, Frankfurt/Main, S. 64-89.

Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Solga, Heike/Rusconi, Alessandra/Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 27-52.

Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2008): Das schwierige Unterfangen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. In: Rolf, Gabriele/Zwick, Markus/Wagner, Gert G. (Hrsg.): Fortschritte der informationellen Infrastruktur in Deutschland. Festschrift für Johann Hahlen zum 65. Geburtstag und Hans-Jürgen Krupp zum 75. Geburtstag. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 324-337.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer Verlag, S. 155-218.

Sonnert, Gerhard (2005): Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples? In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 101-122.

Statistisches Bundesamt (2009a). Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden: DESTATIS.

Statistisches Bundesamt (2009b). Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: DESTATIS.

Statistisches Bundesamt (2010). Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden: DESTATIS.

Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.

van Doorne-Huiskes, Anneke/den Dulk, Laura/Peper, Bram (2005): Organisational change, gender and integration of work and private life. In: Peper, Bram/Doorne-Huiskes, Anneke van/den Dulk, Laura (Hrsg.): Flexible Working and Organisational change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham, UK/ Northhampton: Edward Elgar Publishing, S. 39-61.

Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2003): Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Hochschule – Ein Bericht über eine qualitative Studie. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 21, 1, S. 23-38.

Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara (2007): Karriere mit Kindern?! In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 15-20.

Weber, Max (1992) [1919]: Wissenschaft als Beruf. In: Mommsen, Wolfgang J./ Schluchter, Wolfgang (Hrsg.): Max Weber Gesamtausgabe. Schriften und Reden. Band 17, Wissenschaft als Beruf: 1917/1919; Politik als Beruf: 1919. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), S. 71-109.

Webber, Gretchen/Williams, Christine (2008): Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. In: Gender & Society 22, 6, S. 752-777.

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.

Wimbauer, Christine (2010): Subjektivierte Arbeit und die ‚Tücken' der Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 165-187.

Wimbauer, Christine/Henninger, Anette/Spura, Anke/Gottwald, Markus (2008): Eine Frage der Anerkennung. Wie Doppelkarriere-Paare Familie und Beruf vereinbaren. In: WZB-Mitteilungen Nr. 119, S. 11-14.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal) 1, 1, Art. 22. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228 [Zugriff: 31.05.2011]

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.